



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL
TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



Línea de Investigación: Relaciones del Trabajo

**EL TRABAJO DECENTE COMO REFERENTE
DE VALOR PARA LAS PRÁCTICAS
LABORALES DE LA POLICÍA MUNICIPAL
DE VALENCIA**

Autor:

Omar Antonio Montero Rojas

Tutora de contenido:

Dra. Celsa Violeta Rojas

Trabajo de Grado presentado para optar al Título de Magister en
Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

Bárbula, Octubre 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL
TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor del Trabajo presentado por la Ciudadano: **Omar Antonio Montero Rojas**, estudiante para Optar al Grado de **MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES**, considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe, cuyo título es: **EL TRABAJO DECENTE COMO REFERENTE DE VALOR PARA LAS PRÁCTICAS LABORALES DE LA POLICÍA MUNICIPAL DE VALENCIA**.

Tutora de contenido
Dra. Celsa Violeta Rojas
C.I- V- 4.129.801

Bárbula, octubre 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL
TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



Línea de Investigación: RELACIONES DEL TRABAJO

EL TRABAJO DECENTE COMO REFERENTE DE VALOR PARA LAS
PRÁCTICAS LABORALES DE LA POLICÍA MUNICIPAL DE VALENCIA.

Autor: Omar Antonio Montero Rojas

Tutora **Dra. Celsa violeta rojas**

Fecha: Octubre 2014

RESUMEN

El trabajo decente refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de países y del sistema internacional. En un período de tiempo relativamente breve, este concepto ha logrado un consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil, sobre el hecho de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir la pobreza y obtener desarrollo equitativo. El empleo abarca todas las clases de trabajo y tiene facetas cuantitativas y cualitativas. Así pues, la idea de trabajo decente es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal

Palabras Claves: trabajo decente, valor, prácticas laborales.

Bárbula, octubre 2015



CARABOBO UNIVERSITY
ECONOMIC AND SOCIAL SCIENCES FACULTY
POSTGRADUATED STUDIES AREA
MASTER IN WORK ADMINISTRATION AND LABOR
RELATIONS
BARBULA CAMPUS



Line of Investigation: LABOR RELATIONS.

*TEACHERS WORK AS A REFERENCE VALUE FOR LABOR PRACTICES
FOR VALENCIA MUNICIPAL POLICE*

Author:

Tutoress Dra. Celsa Violeta Rojas.

Date: October 2015

SUMMARY

Decent work reflects the priorities of the social, economic and political system countries and international agenda. In a relatively short period of time, this concept has achieved international consensus among governments, employers, workers and civil society, about the fact that productive employment and decent work are key elements to achieve a fair globalization, poverty reduction and obtain equitable development. Employment covers all kinds of work and has quantitative and qualitative aspects. So the idea of decent work applies to workers in the formal sector and for salaried workers in the informal economy

Keywords: decent work, value, labor practices.

Bárbula, octubre 2015

ÍNDICE GENERAL

		Pg
CAPÍTULO		
		06
INTRODUCCIÓN.....		
I EL PROBLEMA		
Planteamiento del Problema.....		08
Objetivos de la Investigación		
Objetivo General.....		16
Objetivos Específicos.....		16
Justificación de la Investigación.....		17
II MARCO TEÓRICO REFERENCIAL		
Antecedentes.....		19
Bases Teóricas.....		25
III MARCO METODOLÓGICO		
Tipo de Investigación.....		59
Estrategia metodológica.....		59
Cuadro Técnico Metodológico.....		61
Población y muestra.....		62
Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de información.....		62
Validez del instrumento.....		63
IV Análisis e interpretación de los resultados.....		65
V CONCLUSION Y RECOMENDACIONES.....		87
LISTA DE REFERENCIAS		90
ANEXOS		
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.		

INTRODUCCIÓN

El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que genere un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias; mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

El trabajo como indicador de civilización y acto esencial al ser humano debe, al igual que éste, evolucionar unido a la dinámica social, con lo cual quedaría garantizado el orden entre el humanismo y el materialismo. El fenómeno laboral constituye fuente inagotable de estudios diáfanos y polémicos, lo cual deja descubrir la importancia superlativa que éste entraña para la sociedad.

Actualmente en el ámbito laboral se plantean elementos sustancialmente radicales como la total des-regularización del trabajo, que coloca de alguna manera al trabajador a entrega de prácticas poco respetables por parte del patrono, y al Estado en clara desventaja con el sector privado en razón de su natural, aunque cuestionada, posición en favor de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En este orden de ideas se direccionará el trabajado, con la finalidad de dar clara definición del trabajo decente, teniendo como referente de las prácticas laborales en la Policía Municipal de Valencia.

CAPÍTULO I

El Problema

Planteamiento del Problema

El hecho social trabajo, es considerado por muchos estudiosos, como una categoría sociológica de gran dinámica, por cuanto recoge las transformaciones ligadas a los avances científicos, tecnológicos y sociales. Desde el surgimiento del trabajo industrial moderno, hace algo más de dos siglos, hasta el día de hoy, podemos dar referencia histórica de muchas formas de organización del trabajo. Es de observar una permanente relación entre los fenómenos de orden social, político, técnico y científico que demuestran que el trabajo no es una categoría rígida de relaciones productivas, sino el espacio donde convergen las dinámicas socio históricas y técnicas.

Es por ello que, actualmente, surge en el ámbito laboral la figura del trabajo decente, que busca dignificar la prestación de servicios personales, para proporcionar una serie de ventajas individuales y sociales, desarrollo de la familia, y participación ciudadana. Históricamente se entiende que el concepto de trabajo decente es relativamente nuevo y proviene de la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2012). En efecto, el trabajo decente ha tenido gran aceptación en el ámbito de las relaciones laborales, desde que la OIT lo promulgara en 1999 bajo la definición de “un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y se cuenta con remuneración adecuada y protección social” (OIT, 2012 p.4).

Concepto que ya, había sido institucionalizado en el año 2008, con la declaración conjunta de la OIT sobre la globalización equitativa, y se fijó el 7 de octubre de cada año como el día en que se celebra esta anhelada condición del trabajo decente. El trabajo decente, resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas e igualdad de oportunidad y trato (OIT, 2012).

El trabajo decente refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de países y del sistema internacional. En un período de tiempo relativamente breve, este concepto ha logrado un consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil, sobre el hecho de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir la pobreza y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible (Ibíd.). A nivel internacional, Ghai (2003), ha señalado que la noción de trabajo decente, dada a conocer por vez primera en la 87^a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1999, expresa los vastos y variados asuntos relacionados hoy día con el trabajo y los resume en palabras que todo el mundo puede reconocer.

Sobre el asunto, puede plantearse que realmente la idea de trabajo decente abarca cuatro elementos de este concepto: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. El empleo permea todas las clases de trabajo y tiene facetas cuantitativas y cualitativas. Así pues, la idea de “trabajo decente” es concebida como válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados

de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio. La idea incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad.

Los otros dos componentes, tienen por objeto, reforzar las relaciones sociales de los trabajadores: los derechos fundamentales del trabajo (libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil) y el diálogo social, en el que los trabajadores ejercen el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral. Como destaca, Marín Boscán (2008), el trabajo decente es un Programa de la OIT para un crecimiento con equidad. Se enuncia que su finalidad primordial es "promover oportunidades para que los hombres y mujeres puedan conseguir un Trabajo Decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana" (OIT, 1999 p.4). El trabajo decente ha sido tema en las Memorias del Director General, a saber: a) Trabajo Decente: 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1999; y b) Reducir el Déficit de Trabajo Decente - Un Desafío Global: 89ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2001.

Así mismo, destaca el mencionado autor que: La bandera que hoy día, enarbola la OIT, es la del trabajo decente, sobre el que afirma:

...debe constituir la esencia de las estrategias mundiales, nacionales y locales encaminadas al progreso económico y social, y es el eje de las actividades para reducir la pobreza, así como un

medio de lograr un desarrollo equitativo, incluyente y sostenible (OIT, 2006 p.1).

De esta manera la OIT muestra que trabaja para promover el trabajo digno, preconizando la salud y la seguridad en el trabajo por consiguiente. El Trabajo Decente es el punto de convergencia de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, a saber: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social. Como se ha considerado trabajo decente es "sinónimo de trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada" (OIT, 2006 p.15). De igual forma, también significa un trabajo suficiente:

... en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos. Marca una pauta para el desarrollo económico y social con arreglo a la cual pueden cuajar la realidad del empleo, los ingresos y la protección social sin menoscabo de las normas sociales y de los derechos de los trabajadores (OIT, 2006 p15).

El mundo del trabajo se encuentra hoy signado por diversos imponderables, que obligan a realizar análisis e interpretaciones diversas, recurriendo a propuestas con fundamento institucional claro. En este contexto, las diversas manifestaciones de la globalización, y su impacto dramático en el mundo del trabajo, ha sido determinante en el surgimiento de propuestas desde los organismos multilaterales, los cuales, en un intento por paliar las pérdidas sustantivas de derechos del y para el trabajo, han configurado un número importante de estrategias, cuyo centro es la valoración del trabajo como un derecho intangible que debe ser protegido

ante cualquier situación contingente o reiterativa. El trabajo decente constituye un concepto que promueve acciones que intentan convalidar un nuevo centro axiológico para el trabajo, con el cual se pueda sostener un esquema de protección multidimensional del mismo.

En este orden de ideas, es de amplio valor la definición hecha por Juan Somavía, Director de la Organización Internacional del Trabajo en la Conferencia Internacional del Trabajo del año 1999, quien define el trabajo decente como:

... un empleo de alta calidad signado por condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuente con una remuneración adecuada y protección social (OIT, 2001 p.15).

En este mismo orden de ideas, Izura y Montesino (2010), refieren a su vez que:

... trabajo decente es un concepto emergente del actual contexto político, económico y social, donde la situación laboral se presenta como vulnerable y la categoría de trabajo ha perdido contenido. El mismo, viene a constituirse en un término altamente valorativo y explicativo de la realidad. (p.5)

Por otra parte, las posibilidades del trabajo decente, en un contexto marcado por la volatilidad de los mercados y los consecuentes efectos en las relaciones laborales, constituye sin duda alguna un amplio imponderable, en virtud de que las fuertes presiones del entorno altamente inestable, configuran diversas disfuncionalidades que determinan las condiciones de

idoneidad o decencia en el empleo y convalidan un sentido distinto al acto laboral, encerrándolo en prácticas que lesionan dramáticamente los derechos fundamentales del trabajo.

De tal manera, se advierte una situación de marcadas contradicciones, en el contexto en el cual debe erigirse el trabajo decente como un estandarte o referente importante para la lucha por reivindicaciones del factor trabajo, en una dinámica de reconocimiento a las necesidades de producción de bienes y servicios; sin dejar de lado, el influjo de las condiciones universales que propende a la globalización, pareciese determinante la relevancia marcada hacia la consideración de las condiciones de trabajo en Venezuela, pese a los esfuerzos por crear una nueva institucionalidad orientada a proteger los derechos en el trabajo; no obstante, se puede evidenciar en la realidad, la existencia de mecanismos de explotación, que socavan los derechos en el trabajo, y en el peor de los casos, logran solaparse en prácticas organizacionales, que no podrían superar, ni por fuerza, una evaluación, aún laxa, de las dimensiones del trabajo decente.

Venezuela, como país miembro de la Organización de las Naciones Unidas, y figura emblemática entre los fundadores de la OIT, dentro de su ordenamiento jurídico es clara y taxativa a sus disposiciones orientadas a proteger los derechos fundamentales laborales. Así, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (1999), contempla la preeminencia de los derechos humanos, al establecer que los tratados, pactos y convenios relativos a los derechos humanos suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público (artículo 23).

En tal sentido, cabe destacar que Venezuela ha ratificado todos los Convenios relacionados con los derechos fundamentales en el trabajo, tales como el No. 182 sobre "Peores Formas de Trabajo Infantil", publicado en Gaceta Oficial No. 38.093 de fecha 23-12-2004; también ratificó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Gaceta Oficial No. 2.146 de fecha 28 de enero de 1978). La Convención Americana sobre Derechos Humanos, conocido como el Pacto de San José (Gaceta Oficial No. 31.256 de fecha 14-06-77), y también aprobó el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" (Gaceta Oficial No. 38.192 de fecha 23 de mayo de 2005). Es así, como la vigente Constitución, ha previsto toda una normativa en la cual prevé los derechos fundamentales en materia laboral, siguiendo los lineamientos que en el ámbito internacional ha ido marcando la OIT, para el progreso de los trabajadores a nivel mundial.

Enmarcados en este contexto, se desarrolla el concepto del trabajo decente como garantía de los derechos fundamentales laborales. Y dentro de este concepto, se describe la situación actual del trabajador en los cuerpos de policía. En este sentido, la investigación, se propone prefigurar la nueva visión sobre el trabajo decente en los cuerpos de policía municipal, con base en la legislación nacional, recurriendo a diversos elementos empíricos que permiten tener una noción específica de las condiciones en las cuales laboran estos trabajadores, en términos de los derechos fundamentales del trabajo. Es menester, referir que el nivel de inseguridad en los cuales ejercen sus labores, estos funcionarios, determina algunos estados de necesidad y carencia de protección laboral, que repercuten directamente con el deterioro de las relaciones laborales y éste, con su entorno laboral (por comprensión) y ciudadano (por extensión).

Lo antes señalado, posibilita plantear la problemática de los funcionarios de la Policía Municipal de Valencia, mediante las observaciones y entrevistas informales, antes realizadas, el cual, se ha detectado, que estos funcionarios, no cuentan con seguridad en el trabajo, ya que los riesgos subyacen en las labores que ejercen. Estos funcionarios, efectúan sus actividades de patrullaje, bajo la inclemencia del sol, y de la lluvia, el cual les ocasionan problemas de salud. De igual manera, son víctimas a diario, como cualquier persona, de la inseguridad social, a la cual se exponen y se ven sometidos, diariamente al ejercer sus labores de guarda, y custodio de la personas, y de sus bienes.

Los accidentes laborales tales como: accidentes de tránsito, incidente fortuito. Aunado a esto, es de hacer notar, que los funcionarios, perciben una remuneración, muy baja, producto de la actividad que desarrollan; es decir, que existe una precarización del empleo del policía. La problemática planteada conduce a las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las concepciones y condiciones del trabajo decente que poseen los Gerentes en la Gestión Humana de la Institución, escenario de estudio?; ¿Cuáles son los mecanismos de formación y mejoramiento profesional que la Gerencia de la Gestión Humana, proporciona al Policía Municipal de Valencia?; ¿Cuáles son los elementos axiológicos de diálogo social que se establecen en esta organización como mejora de la condición laboral del funcionario de policía?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General:

Analizar el trabajo decente como referente de valor para las prácticas laborales de la Policía Municipal de Valencia.

Objetivos específicos:

1. Diagnosticar la realidad sobre las condiciones favorables y/o adversas del desempeño laboral de la población, objeto de estudio.
2. Identificar los procedimientos de tipo metodológicos, técnicos, operativos y funcionales de formación y capacitación profesional, utilizados por la Gestión Humana de la Policía Municipal de Valencia.
3. Determinar los canales de diálogo social establecidos en la organización, contexto de estudio, para una comunicación efectiva.

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La investigación se realizó con la finalidad de delinear la figura del trabajo decente en el cuerpo de policía municipal de Valencia, con base fundamentalmente en la legislación nacional y la realidad de sus relaciones laborales; e igual modo el estudio se orientó a conocer el impacto que ha tenido esta legislación en el ámbito de la concepción del trabajo decente en los cuerpos de policía municipal.

La presente investigación, circunscrita al Programa del área de estudios del postgrado, específicamente a la Maestría de administración del trabajo y Relaciones Laborales, adquiere relevancia académica e institucional pues su motivación esencial fue el análisis de la influencia de la legislación laboral en la configuración del trabajo decente en las policías municipales, a la luz de la citada legislación y la obtención de beneficios laborales para este segmento de trabajadores.

Por otra parte, el presente estudio significa un aporte para el análisis en materia del trabajo decente en los cuerpos de policía municipal. El estudio del trabajo decente desde la perspectiva de los trabajadores permite dimensionar el problema desde los actores fundamentales, lo cual es de marcado valor, toda vez que entraña un soporte desde las representaciones sociales, generando percepciones distintas a las que se lograrían recurriendo a una visión mediada por actores gerenciales o de alto nivel en la estructura organizacional.

Así, el análisis del trabajo decente en los cuerpos de policía municipal, requirió la revisión del concepto trabajo decente en el marco de las labores de funcionarios policiales puede desentrañar causas soterradas ante el tema de la inseguridad ciudadana, lo cual es de insoslayable valor para futuras

investigaciones. Al precisar con claridad la conceptualización del trabajo decente en los cuerpos de policía municipal, serán los funcionarios policiales los principales beneficiarios, ya que podrían obtener mejoras laborales y la dignificación del trabajo policial, así como la adecuación de sus servicios a las disposiciones de la ley de policía nacional.

Igualmente, la comunidad se beneficiaría al contar con funcionarios policiales eficientes en el desempeño de sus servicios, con alto sentido de pertenencia a la institución policial. Se trata, además, de realizar aportes desde el punto de vista científico, en el ámbito de las relaciones laborales de los cuerpos de policía municipal. De igual manera, la base epistemológica del presente estudio, así como sus resultados serán de importancia para la línea de Investigación Relaciones del Trabajo, pertenecientes a la maestría de Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

Por todo lo antes expuesto, resulta oportuno indicar que la investigación realizada pretende construir conocimientos en el área de la gestión y las relaciones laborales de los organismos policiales, de acuerdo a las disposiciones que contempla la nueva Ley de Policía Nacional, para enfrentar el problema de las desigualdades en el mundo laboral y del trabajo, el cual que debe reunir una relación laboral en concordancia con el cumplimiento de los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes

Este componente del estudio de investigación, comprende una revisión de trabajos previos realizados, como fuentes primarias que se relacionan con el problema o tema de estudio, y (o) de la realidad contextual en la que se ubica, así como aportes teóricos realizados por autores, tratadistas y especialistas en la problemática que se aborda; y a objeto de tener una visión amplia de los adelantos científicos y el estado de arte del conocimiento sobre la temática en cuestión, se reseñan a continuación los siguiente:

En este sentido, destaca lo incuestionable que resulta, considerar que la mayoría de la humanidad, no puede sobrevivir, sin desarrollar una actividad laboral; no tener trabajo, simboliza no tener ingresos, y estar desprotegido, lo que constituye la fuente principal de exclusión social (Klein y Tokman, 2000, P12). Además, para muchas personas, el trabajo no sólo es un medio de vida, sino también, de realizaciones sociales.

El concepto de Trabajo Decente fue desarrollado para enfrentar el problema de las desigualdades en el mundo laboral, las malas condiciones de trabajo, y la falta de creación de empleos productivos. Sin embargo, al evaluar la efectividad de este esfuerzo de la OIT, se concluye que sus mayores logros se han alcanzado a nivel comunicacional y en generación de indicadores, instalando el marco teórico conceptual para las políticas de empleo. No obstante, aún está pendiente la ardua tarea de implementar políticas tanto económicas como sociales, de manera sostenida. El presente trabajo argumenta que los logros de la OIT no son suficientes para asegurar

Trabajo Decente para todos. En este documento se propone crear un Sistema de Evaluación de Calidad Laboral, una forma efectiva de abordar la diversidad y multidimensionalidad de las características de un Trabajo Decente, de forma que se asegure que todos los proyectos productivos, cumplan con ciertas normas estipuladas y relativas, al Trabajo Decente.

En tal sentido, se destaca el trabajo de la autora Castillo (2012) en su investigación titulada: “TRABAJO DECENTE Y TIPOS DE RELACIÓN LABORAL QUE REPRODUCEN CONDICIONES DE PRECARIZACIÓN EN VENEZUELA. El propósito de la investigación, se enmarcó en destacar, si el trabajo desde la perspectiva de la globalización, visualiza aspectos positivos y negativos para la sociedad. Sin embargo, no es una fuerza ingobernable, sino susceptible de ser gobernada y orientada. No obstante, aún se está enfrentado a una serie de factores de desigualdad y exclusión social, tal como el problema histórico de la pobreza y sus diferentes acepciones frente al derecho del trabajo.

De igual manera, el trabajo decente viene a ser una guía conceptual propuesta por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mediante la cual se busca establecer las características que debe reunir una relación laboral en concordancia con el cumplimiento de los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. De allí, la importancia de analizar los tipos de relación laboral, que obstaculizan la promoción del trabajo decente en Venezuela.

La relación del presente estudio con la investigación antes reseñada, resulta relevante, debido a que en ella se concluye, que aunque los principios del Trabajo Decente han sido tomados en consideración para la elaboración de la norma jurídica, y las políticas públicas subyacentes en Venezuela, la norma formal dista aún de alcanzar un nivel aceptable de

garantía hacia los derechos fundamentales del trabajo de los trabajadores y trabajadoras, ya que existen deficiencias en la operacionalización de los principios establecidos en la Constitución, y las leyes.

En cuanto a los factores que puedan propiciar la precarización del trabajo en Venezuela, se determinó que la progresiva reducción del mercado de empleo, y el direccionamiento hacia iniciativas productivas autónomas o autogestionarias, sin calificación suficiente de los emprendedores, y con poca capacidad de asumir riesgos, han desvirtuado el espíritu conciliador y el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, que en resumidas cuentas, es lo que la OIT persigue.

Otro aporte al estudio es el referido por Castillo (2012) titulado: FACTORES QUE PROPICIAN LA PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO EN VENEZUELA: ENTIDADES DE TRABAJO Y SALARIO. El cual tuvo como objetivo general, analizar que en la medida que aumentan las exigencias sociales derivadas del impacto de la crisis económica, el neoliberalismo, las nuevas tecnologías, los procesos globalizadores y la restructuración productiva a nivel mundial, surgirán nuevos retos que afecten las relaciones económicas: el comercio, la inversión, las finanzas y la flexibilización laboral, al igual que en nuevos contextos, determinando así, nuevos modos de interacción socio-productiva entre las organizaciones que las promueven, y las personas trabajadoras de todo el mundo.

En ocasiones, las políticas fiscales, de seguridad laboral y salariales, así como la falta de apoyo estatal a la empresa privada, también redundan en el establecimiento de estrategias empresariales dirigidas a incrementar la producción y maximizar las ganancias, creando un clima de amenaza e inestabilidad laboral, por lo que el trabajador se cohibe de hacer reclamos en relación al mejoramiento de las condiciones y ambiente de trabajo; llegando así a la precarización de las condiciones laborales. En tal sentido, en este

trabajo se aborda la precarización del trabajo, desde la perspectiva de las entidades de trabajo y salario. Esta investigación, se vincula por cuanto sus conclusiones dan pista del trabajo decente al destacar en muchos países periféricos, especialmente para Venezuela, la ofensiva mundializadora del capitalismo industrial o la sociedad salarial contra el trabajo en su expresión neoliberal, junto a la recesión mundial de los mercados financieros y las relaciones de dependencia, el cual, han agravado el desempleo, el subempleo, protección social y la pobreza estructural a gran escala. Los diferentes intentos por mantener la gobernabilidad, han producido por parte del Estado venezolano, un conjunto de políticas que procuran en la masa trabajadora el goce del derecho al trabajo.

Sin embargo, no siempre se ha logrado un correcto engranaje entre las políticas establecidas y la realidad, creándose diferencias que enturbian el ya complicado panorama nacional. De allí, que la naturaleza de algunas formas de organización social que se han promovido como empresas de producción social o de interés colectivo, simplemente, han reproducido formas de precarización, pues han asumido elementos tales como: la relación de trabajo autónoma (sin patrono), y la desalarización del trabajo, como modos de evasión de la verdadera relación laboral, que allí se genera.

En este orden de ideas, Caldera Salcedo, O. (2009) realizó un trabajo de investigación, para optar al título de Magister en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales por la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), Dirección de Postgrado, titulado; “Perspectivas de la capacitación del liderazgo gerencial de los comisarios del cuerpo de investigaciones, científicas, penales y criminalísticas”. En el mismo se analizaron las perspectivas de capacitación para el liderazgo gerencial de los comisarios pertenecientes al cuerpo de investigaciones, científicas, penales y criminalísticas que constituye el soporte direccional de la organización.

Esta investigación permite observar la gestión organizacional de manera que sustente el perfil gerencial acorde a una institución policial, donde el liderazgo cumpla las condiciones de proactivo, imaginativo, creativo, con una visión sustentada en la ética. Los resultados permitieron concluir que la capacitación para el liderazgo de la organización está conformado por los status y roles de gerente, líder y jefe que han avanzado en el desempeño de sus tareas y han logrado dirigir la organización hasta el lugar que ocupa, con la fortaleza que represente su calidad científica, así como la percepción de los comisarios entrevistados responde más a la imagen que se quiere proyectar que a la propia realidad. Esta investigación servirá de soporte técnico y metodológico por cuanto tiene que ver con las instituciones policiales y la variable capacitación, tomando en cuenta los antecedentes y teorías de esta.

Por otra parte, sobre el trabajo decente cabe citar al autor: Camilo Hurtado (2007 p 54), quien en el trabajo de grado para optar al título de Magíster Scientiarum en Derecho Laboral y Administración del Trabajo, menciona las fuentes del Trabajo Decente, y al respecto indica que, aun cuando la expresión “Trabajo Decente” es un término que surge a finales del siglo XX, pueden ubicarse dentro de los principios que inspiraron el nacimiento del Derecho del Trabajo ante la explotación inmisericorde de los trabajadores en la Europa Occidental a principios de la revolución industrial. El Trabajo Decente a pesar de que implica unas condiciones de trabajo distintas a las que se pretendían cuando nace el Derecho del Trabajo, siendo una aspiración de todo ser humano a vivir en mejores condiciones, puede afirmarse que sus orígenes se encuentran ligados al nacimiento de éste, en el sentido de que el Derecho del Trabajo siempre ha buscado mejorar las condiciones de los trabajadores.

Como bien lo destaca el autor Camilo Hurtado (2007 p 55), no puede concebirse un Trabajo Decente que no comprenda los principios mínimos que inspiran el Derecho del Trabajo. Un Trabajo Decente entre otros derechos debe implicar un salario suficiente que le permita al trabajador y a su familia vivir con dignidad, una jornada de trabajo establecida previamente que puede ser variable, estabilidad en el trabajo y posibilidad de mejoramiento. El Trabajo Decente a pesar de que implica unas condiciones de trabajo distintas a las que se pretendían cuando nace el Derecho del Trabajo, siendo una aspiración de todo ser humano a vivir en mejores condiciones, puede afirmarse que sus orígenes se encuentran ligados al nacimiento de éste, en el sentido de que el Derecho del Trabajo siempre ha buscado mejorar las condiciones de los trabajadores.

El Trabajo Decente es un término aún no suficientemente tratado por la doctrina, sin embargo se encuentran algunos intentos por elaborar un concepto. BRÚ (2007) señala que "...el trabajo decente es aquel empleo de carácter productivo que es justamente remunerado y que se lleva a cabo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la condición humana".

En lo que se refiere al trabajo, sin agregar el adjetivo "decente", lo que no implica que tal adjetivo no vaya inmerso en el concepto, el autor SAINZ (1999), afirma que el trabajo en sus diversas formas es la base del desarrollo humano, social, tecnológico y de convivencia: el trabajo produce por se unas formas especiales de comportamiento y convivencia producto de reglas a veces no definidas de carácter tácito pero que tienen, una medición indudable, el resultado de crear bienes y servicios que tienen y deben crear progreso y bienestar social si está en una co-relación de equilibrio entre el legítimo derecho de los empresarios a obtener utilidades y lucro por la inversión que hace y el no menos legítimo derecho de los trabajadores a

obtener condiciones de trabajo de carácter salarial y otras accesorias pero económicas, para una existencia digna. Es el verdadero planteamiento en el cual a nuestro modo de ver se mueven los derechos humanos laborales.

Esta expresión del autor citado destaca el valor del trabajo, los beneficios que éste produce a favor de los seres humanos y de la sociedad, resaltando que el progreso y el bienestar se producen cuando hay una correlación de equilibrio entre los derechos de los patronos y los trabajadores. En este caso, al permitirle las condiciones de trabajo una existencia digna al trabajador, se estaría en presencia de un Trabajo Decente, cuyos efectos en el ser humano son distintos a los producidos por el trabajo precario.

BASES TEÓRICAS

A objeto de encuadrar el problema de investigación en el contexto teórico, conceptual y legal que de soporte científico al estudio, se abordarán las teorías que facilitarán la comprensión del mismo, el cual remite a revisar los enfoques desarrollados por las teorías sobre la valoración del trabajo decente.

Concepción del Trabajo Decente:

La OIT ha definido para el control del cumplimiento de las normas mínimas, y para comparar la evolución de los países en materia laboral, el concepto de Trabajo Decente (TD), que a su vez incorpora cuatro dimensiones:

El cumplimiento de las normas ratificadas en junio de 1998, la calidad del empleo, la protección social y el diálogo social (OIT, Panorama Laboral 2002: América Latina y El Caribe, Lima, Perú). Estas cuatro dimensiones, serán las determinantes de las dimensiones de análisis. Es así como el término de

Trabajo Decente, más allá, que un concepto, es una meta por la que la Organización Internacional del Trabajo, se esfuerza año, tras año, intentando que los países comprendan la importancia que tiene un desarrollo económico equilibrado con las condiciones de trabajo decente, para salir del subdesarrollo, de la pobreza y lograr un equilibrio en la calidad de vida de las personas. Como resultado de un estudio en conjunto: OIT y la CEPAL, sobre los efectos del proceso de globalización, sobre el mercado laboral, y la equidad en los países de la región; considera que el proceso de globalización, ha aumentado la inestabilidad en la economía de la región. De esta manera, los conflictos políticos distributivos aumentarán, y se debe tener cuidado con los objetivos de equidad, y democracia, que dependen de las propias políticas de los países.

La precariedad del empleo e inequidad distributiva pueden aumentar con la globalización sino se aumenta el crecimiento del empleo productivo y se superan los rezagos de algunos sectores (OIT, 2002). Respecto a la precariedad del empleo e inequidad, argumenta el informe: “Si bien existe insatisfacción con los resultados de la globalización y las reformas estructurales sobre el crecimiento, ésta se agudiza cuando se examinan las cifras de empleo y distribución. El desempleo fue permanente durante los noventa”. De igual forma se acota que: “Lo más grave para el futuro es que se aprecia un permanente debilitamiento en la demanda laboral, pues se requieren tasa de crecimiento del 4% anual para que retroceda la tasa de desempleo” (OIT, 2002).

....El fortalecimiento de las instituciones democráticas y el diálogo social son indispensables para la agenda de crecimiento con trabajo decente. (OIT, 2002:38) “Se requiere una agenda de reformas para crecer con equidad y fortalecer los gobiernos democráticos. “Se propone perseverar en las reformas macroeconómicas, pero complementarlas con otras de carácter macroeconómico y social, que

son indispensables para alcanzar los objetivos de crecimiento con equidad (p 49)

Otras Particularidades del Trabajo Decente

La noción de trabajo decente se presenta como democrática e igualitaria. En el actual marco (globalizado) de no respeto por la legislación laboral y de ampliación de la brecha entre ricos y pobres, el trabajo decente aparece como un concepto que defiende los intereses de los trabajadores. En primer lugar, veamos qué entiende la OIT por trabajo. En su Constitución de 1919, la OIT promueve la adopción de un régimen de trabajo realmente humano en todas las naciones. Pero, ¿qué implica esta noción? Encontré aquí dos referencias. Se explica que el trabajo no debe considerarse como un simple artículo de comercio, ya que el trabajo no es una mercancía -Declaración de Filadelfia (OIT, 1944). Sin embargo, no puede negarse que el trabajo es algo que se vende y se compra, aunque los mecanismos del mercado laboral, están sujetos a fines más elevados Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele, (2009).

Entonces, visto de este modo, el trabajo no sería simplemente un artículo de comercio, una mercancía. Pero si no es una mercancía, ¿qué es? Ajustando un poco más las categorías, para la OIT, todas las formas de trabajo pueden ser fuentes de bienestar y de integración social si están debidamente reglamentadas y organizadas. Es decir que, si no se puede evitar que el trabajo sea convertido en una mercancía, entonces, lo que sí se puede hacer es poner límites, a su nivel de mercantilización.

Para la OIT, el trabajo no sería una mercancía, pero sólo en el plano de los principios, porque debe aceptar que de hecho éste se compra y se vende en el mercado laboral, pues es un sujeto y objeto de derecho como cualquier mercancía. Ya que el trabajo es de hecho una mercancía, lo importante pasa a ser su reglamentación.

Es así, que el trabajo decente condensa los objetivos históricos de la OIT: empleo y regulación del trabajo. Como explica Ghai (2005), el trabajo decente debe cumplir con las siguientes características:

- 1) Que pueda ser libremente escogido y que no haya discriminación en la selección (sea por sexo, nacionalidad o raza);
- 2) que existan medidas de protección para la salud de los trabajadores;
- 3) que haya libertad de asociación y sindicalización, así como libre acceso a la negociación colectiva;
- 4) que exista un mínimo de seguridad social;
- 5) que se garanticen el tripartismo y el diálogo social.

Tal empleo es una fuente de dignidad, satisfacción y realización para los trabajadores Ghai (2005). De aquí se desprende que la OIT parte de la comprensión del trabajo como empleo, es decir, del modo en que éste existe en el capitalismo, poniéndose como objetivo su reforzamiento.

¿Qué Implica que tal Trabajo sea Fuente de Dignidad?

Para pensar esto, tenemos que ver cómo se constituyó la ética en el capitalismo y cuál es la concepción de decencia que subyace a esta definición. La ética capitalista designa aquella mentalidad que aspira a obtener un lucro ejerciendo sistemáticamente una profesión, una ganancia racionalmente legítima, Weber (1998, p 28)

La “actitud ética” en el capitalismo consiste en comprender el movimiento de la sociedad del capital: la búsqueda de la ganancia. El deber profesional (la ganancia) se pone como el “deber ser” de la ética social del capitalismo, Weber (1998): quien se aparta de este mandato ético es arrojado fuera de las filas del mercado. Pero esta mentalidad del “individuo moderno” no es natural, sino que es el producto de un largo y continuo proceso formativo, de imposición del trabajo y de generación de

subjetividades adecuadas al capital, proceso que en Marx es presentado como la acumulación originaria.

El trabajo decente sería entonces una forma del fetichismo de la mercancía, pero a nivel de las categorías: cristaliza la sociedad sintética, intenta asir lo no-idéntico al interior del sistema conceptual, Adorno, (2005). El movimiento del antagonismo es detenido al interior del concepto. La identidad niega lo que está alienado, niega las formas particulares cuyo modo de existencia en el capitalismo es el trabajo (abstracto). En ese sentido, la categoría de trabajo decente es no-verdad. Pero asimismo, ésta posee un núcleo de verdad: parte de la existencia de la relación salarial como modo de vida en el capitalismo. El dinero sigue siendo la verdad del mercado, expresada aún en la relación salarial. Sin dinero, no vivimos.

En otras palabras, la noción de decencia se desprende de la reproducción del capital. El único modo de vida socialmente aceptado es a partir de la venta de mi mercancía. Entonces, la decencia es igual a empleo, que a su vez es igual a salario. Por consiguiente, el trabajo decente tiene como fin, la incorporación de las masas de trabajadores precarios, dentro del circuito del salario. Esto implica, reimponer la monetización en las relaciones sociales, vía salario. Se trata pues, del impulso por construir, una nueva forma de integración del trabajo, al capital.

Ello conlleva en sí mismo, un nuevo modo de imposición del trabajo, un intento por reimpulsar la centralidad de la relación salarial, en el marco del comando del capital-dinero. En definitiva, el trabajo decente, está expresando un intento de integración de las formas de insubordinación del trabajo al capital, bajo el aspecto de la reconciliación moral del mundo.

El trabajo digno como expresión de la humanidad

De lo anteriormente expuesto, cabe aclarar que no es general el uso de la noción de “trabajo digno”, ya que en algunos casos se habla de “trabajo auténtico”, “trabajo autónomo”, “trabajo auto gestionado”, o “trabajo genuino”. Esto, muestra que estos conceptos surgen “desde abajo”, desde las luchas particulares, y no es un concepto propuesto “desde arriba”, como sería el de trabajo decente de la OIT. En los movimientos sociales, no aparece la noción de decencia, sino la de dignidad. La dignidad es entendida como rebeldía, como negación. Es la negación de la negación, la revuelta contra el desgarramiento de nuestra humanidad, Holloway, Matamoros y Tischler, (2008).

La dignidad, implica la transformación de las personas (sujetos jurídicos), en sujetos (creadores). Sujeto aquí, no es lo mismo que trabajador. Al entendernos como sujetos, se puede concebir el desborde de las formas (auto) impuestas por el capital. La dignidad es vista como recuperación de la humanidad. Como decíamos, el sujeto es diferente de la clase obrera porque la figura del trabajador implica la separación de lo económico y lo político. Marca la existencia de una obligación para que vendamos nuestra fuerza de trabajo mientras que somos abstractamente libres e iguales en el plano de los derechos liberales. Frente a esto, la dignidad implica la reconciliación de las esferas política y económica. Es la generación de una subjetividad integrada, contrapuesta a la fragmentación capitalista, Ferrara, (2003).

Entonces, mientras que el trabajo decente afirma la identidad de clase (trabajadora) en tanto la puesta en el centro de la relación salarial, el trabajo digno niega esa misma identidad, ya que va más allá del salario. No obstante, el sujeto digno nace de la misma realidad que el obrero sindicalizado, es decir, de la misma sociedad productora de valor. El sujeto digno surge en-contra-y-más allá de la clase obrera. El trabajo digno no puede concebirse como una actividad individual, sino que parte del colectivo. Aquí, es central la autogestión colectiva. Pero, aunque el objetivo del

trabajo, no sea la obtención de un beneficio monetario individual, la ley del valor, continua imponiéndose sobre el colectivo.

Esto, igual sucede, con las fábricas recuperadas (en Argentina), y con todas las cooperativas que surgieron a partir de los emprendimientos productivos de los movimientos sociales. Es decir, que la productividad del trabajo, se impone, por lo cual, estos procesos deben ser vistos en todas sus contradicciones. Tal y como se plantea, el objeto en este caso, no es la rentabilidad, sino el colectivo: se constituyen subjetividades distintas. Luchar por el trabajo digno, no implica dejar de lado las reivindicaciones salariales, o dejar de pelear por mejores condiciones laborales, sino que ese, ya no es el objetivo buscado. Hay claridad acerca de un hecho: “lo que es indigno es la explotación” (Colectivo Situaciones y otros, 2002 p.69).

Entonces, el problema es la venta de la fuerza de trabajo, la propia economía de mercado. A diferencia de lo que vimos con la OIT, donde mediante la regulación del trabajo se intenta lograr “menos explotación”, en estas organizaciones, el horizonte es generar otras relaciones sociales, que no sean de explotación. Esto, se entiende como un proceso lento, que va al ritmo de la práctica cotidiana, del hacer colectivo.

Referentes de valor para el logro del trabajo decente

La OIT (2009), con el ánimo de garantizar el respeto de los derechos fundamentales del trabajo y propiciar las condiciones apropiadas para su goce y ejercicio, ha establecido las llamadas: Normas Internacionales del Trabajo; las cuales, según la propia organización, se definen como: instrumentos jurídicos diseñados por los mandantes de la propia organización, es decir, empleadores, trabajadores y gobernantes, por medio de los cuales, se instituyen los preceptos y derechos mínimos en el trabajo.

Dichas normas son de dos tipos: los convenios, que son tratados internacionales con fuerza vinculante, que pueden o no ser ratificados por los Estados Miembros, pero que sin embargo son de obligatorio cumplimiento; y las recomendaciones, que actúan como lineamientos no vinculantes, pero que proporcionan información específica para la aplicación de los convenios.

En cuanto a los convenios, corresponde indicar que se han constituido en las normas laborales, debido a la imperiosa observancia y aplicación de ellos, que deben atender los Estados. Consecuente con ello, la OIT ha jerarquizado 8 convenios como fundamentales a saber:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm.87). Ratificado por Venezuela en 20 septiembre 1982, en vigor
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Ratificado en 19 diciembre 1968, en vigor
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Ratificado en 20 noviembre 1944, en vigor
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). Ratificado en 16 noviembre 1964, en vigor
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). Ratificado en 15 julio 1987, en vigor
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) Ratificado en 26 octubre 2005, en vigor
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) Ratificado en 10 agosto 1982, en vigor

- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Ratificado en 03 junio 1971, en vigor

Estas normas, se han constituido en los elementos fundamentales para lograr el objetivo macro de la OIT, el cual es el Trabajo Decente, que permitirá la justicia social, igualdad de oportunidades de trabajo productivo para hombres y mujeres, así como la reducción de la pobreza y el respeto por la dignidad del ser humano. En lo referente al Pacto Mundial del Empleo, adoptado por la OIT en su conferencia 98 de 2009, hay que mencionar que nace como respuesta a la crisis actual de empleo generada por las dificultades económicas a nivel mundial.

Desde el referido pacto, se pretende que los Estados se apoyen en organismos internacionales e instituciones multilaterales que les permitan desarrollar políticas que ayuden a activar la generación y recuperación del empleo, extender la protección social, respetar las normas laborales y promover una globalización equitativa. En cuanto a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, se debe indicar que se entienden declarados desde el año 1998, a través de la conferencia 86 de OIT. Desde allí, se busca que el progreso social sea proporcional a la mejora de las condiciones económicas y de desarrollo en el mundo.

Dichos principios y derechos deben ser aplicados en todos los Estados a las personas sin importar su condición social o económica; y se agrupan en cuatro categorías a saber: el reconocimiento de la negociación colectiva, la libertad de asociación y libertad sindical, la eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil y la supresión de la discriminación en el empleo. Ahora bien, la OIT no se ha limitado a proponer estrategias para el progreso del trabajo en el mundo, también hace seguimiento al cumplimiento de las

obligaciones de los Estados en la implementación de políticas y normas que permitan el avance hacia el Progreso del Trabajo Decente.

Diez razones para el trabajo decente

1. Inclusión: en una gran mayoría de países, los trabajadores domésticos no gozan de una adecuada protección jurídica y el aislamiento en que trabajan los sitúa entre los más vulnerables a la explotación y los abusos. Las organizaciones de trabajadores tienen el deber de proteger a los trabajadores más vulnerables. En los artículos 10 y 14 está expresado el principio de igualdad de trato en virtud del cual todos los trabajadores deberían ser tratados de la misma manera y que debería ser un pilar en todas las campañas de los trabajadores.

2. La unión hace la fuerza: promover la ratificación y la aplicación del Convenio No. 189 es la mejor manera en que los sindicatos pueden hacer saber a los trabajadores y las trabajadoras domésticos que tienen la intención de proteger sus derechos. Los éxitos de las campañas dan entonces a los trabajadores una demostración de cómo el accionar colectivo es la mejor defensa contra el abuso y la explotación.

3. El derecho de sindicación: la ratificación y la aplicación del Convenio No. 189 permitirá que se establezca un marco jurídico perdurable, imprescindible para el accionar sindical en respaldo de los trabajadores y trabajadoras domésticos, incluyendo el brindarles el derecho por ley de sindicalizarse.

4. Rendición de cuentas: una vez ratificado el Convenio No. 189, las organizaciones de trabajadores pueden utilizarlo directamente en los tribunales -o indirectamente, como ley- para denunciar los abusos y la explotación. Las organizaciones de trabajadores pueden utilizar ciertos

mecanismos de la OIT para vigilar su acatamiento, inclusive sometiendo reclamaciones o quejas (véase la Parte III).

5. Adaptación de la legislación: bregar por la ratificación y la aplicación del Convenio de la OIT es también la principal vía por la cual los sindicatos podrán tener voz en la promulgación de leyes que protejan a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Algunas de las disposiciones del Convenio No. 189, principalmente los artículos 13 sobre salud y seguridad y 14 sobre la protección de la seguridad social, explícitamente reclaman que se efectúen consultas con los interlocutores sociales. El artículo 18 estipula además que:

.....todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional...

6. Los derechos sindicales y más: la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva constituyen el meollo de la maquinaria constituida por el Convenio No. 189 y la Recomendación No. 201 que lo acompaña. Pero estos instrumentos no se limitan a proteger los derechos sindicales de los trabajadores implicados. También abordan otros aspectos esenciales, como los derechos humanos básicos, la reglamentación de las agencias de empleo y la igualdad de trato para las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes. La Recomendación es asimismo el primer instrumento internacional que se ocupa de los trabajadores domésticos que desempeñan tareas en entornos diplomáticos (consulados y embajadas). Aunque no tiene carácter vinculante, la recomendación proporciona orientación a los Estados miembros en lo relativo a tales casos.

7. Protección de los trabajadores y las trabajadoras migrantes: la ratificación del Convenio No. 189, permite que los países de origen de

migrantes puedan proteger los derechos de sus trabajadores en el extranjero. De hecho el Convenio podría constituir la clave para la armonización de las distintas leyes laborales nacionales, facilitando así que se mantengan los derechos de los trabajadores domésticos migrantes a través de una colaboración entre los países de origen y los países de acogida.

8. Solidaridad mundial: cuantas más ratificaciones haya, más aumentará el reconocimiento mundial de los principios y derechos englobados en el Convenio No. 189.

9. Consagración de los derechos: los gobiernos cambian y a menudo con ellos cambia la legislación. Sin embargo, los convenios son obligatorios para los Estados que los ratifican, incluso cuando el gobierno cambia. La ratificación del Convenio No. 189 podría entonces evitar que las condiciones de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores domésticos empeoren repentinamente debido a un cambio de gobierno.

10. Sindicación de las trabajadoras y los trabajadores domésticos: realizar una campaña en pro de la ratificación es también la mejor herramienta de que disponen las organizaciones sindicales para afiliar a trabajadoras y trabajadores domésticos y dotarlos de los medios colectivos que les permitan reclamar ocupar el lugar que les corresponde en el mundo laboral. Promover la ratificación y la aplicación de este Convenio es la señal más clara que los sindicatos pueden hacer llegar a las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

De las buenas prácticas laborales

Cuando hablamos de este tema, y de acuerdo a Rueda, Catry y Ruiz, (2005), se tiene que una buena práctica, es toda experiencia que se guía

por principios, objetivos y procedimientos adecuados, y/o pautas aconsejables, que se adecuan a una determinada perspectiva normativa o a un parámetro consensuado, así como también toda experiencia que ha arrojado resultados positivos, demostrando su eficacia y utilidad en un contexto concreto. Desde un punto de vista, muy general, y en base a los estudios e investigaciones, se desprende la idea de que se trata de reflejar ejemplos adecuados, y por tanto, modélicos y/o, demostrativos en los distintos aspectos del trabajo, y el empleo.

Desde una reflexión basada en elementos objetivos, una "buena práctica laboral" sería aquella que permite el desarrollo social en un ámbito de protección de los trabajadores, garantizando el progreso económico. Es decir, aquella que facilita el desenvolvimiento de los recursos humanos en un contexto de respeto a los derechos aceptados por la comunidad y de desarrollo y progreso de la economía y la empresa. En concordancia con las actuales miradas, o concepciones más humanistas, de las organizaciones en donde, no sólo, la rentabilidad o los aspectos financieros son considerados.

Tal como lo ha planteado De Carlos, (2011), en relación a los propósitos e indicadores de logro de las empresas, "para hacer sustentable el aporte de valor y resultados es imprescindible promover la cooperación de personas en un ambiente de confianza recíproca: promover una cultura y valores corporativos que persigan la mejora en los interlocutores internos y externos de las empresas". (p.87). Resulta interesante, rastrear los orígenes acerca de la preocupación por estas buenas prácticas en el ámbito de las relaciones laborales. Todo indicaría que en la última década el o uno de los primeros puntapiés iniciales vendría dado por el concepto de Trabajo Decente propiciado por la Organización Internacional del Trabajo.

Allí, aparece una primera definición: trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con una remuneración adecuada y protección social. De esta definición, podríamos destacar los siguientes elementos constitutivos: a) trabajo productivo, b) con protección de derechos, c) con ingresos adecuados, d) con protección social y e) el tripartismo y el dialogo social. Cabe mencionar, que éste, fue un primer esbozo de una definición, que tendría un camino más largo, en su construcción.

En los años 2000 – 2001 – en la misma reseña de Ermida, (2001) - la noción de trabajo decente se intenta vincular con los cuatro objetivos de la OIT para el período, estos son: a) la promoción de los derechos laborales, b) la promoción del empleo, c) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad y d) el fomento del diálogo social. Más tarde, el trabajo decente aparece definido "como un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social".

Llama la atención, algunas diferencias: se sustituye la idea de trabajo productivo por la de empleo de calidad; no aparece la referencia a los ingresos adecuados que puede considerarse subsumida en la de calidad del empleo y tampoco figura la referencia al tripartismo y el diálogo social, aunque ésta también podría considerarse incluida en el respeto a los derechos de los trabajadores. Esta categoría, tienen su origen tanto en los principios constitutivos del trabajo decente propiciado por la Organización Internacional del Trabajo, como en el decir de Ermida, (2001), un contenido ético o significación ética, dado que promover un trabajo decente, supone la adopción clara de una posición valorativa íntimamente relacionada con la dignidad de la persona humana.

Dada la necesidad de poder distinguir el concepto de otros similares o asociados, un criterio posible es definirlos como aquellas acciones que van más allá o que sobrepasan los códigos laborales y que son intencionadas por la empresa. Esto último, con la finalidad de mejorar tanto la productividad, como la rentabilidad del negocio, sin dejar de lado, las preocupaciones por la calidad de vida de él, o la trabajadora. Si deseamos una mayor replicabilidad de Buenas Prácticas Laborales como las ejemplificadas, necesitamos promover dos cosas:

1.- Una cultura y valores corporativos asociados a estas buenas prácticas. Aspecto no menor, dado el tiempo que generalmente se necesita para instalar y desarrollar una cultura más adecuada a ciertos fines y, por qué no decirlo, una estrategia de posicionamiento de las mismas.

2.- La realización de actividades de difusión como eventos del tipo seminarios y congresos en donde estén presente con fuerza los ejemplos y/o experiencias demostrativas en donde los sectores formativos y productivos cuenten las experiencias que han tenido respecto de la implementación exitosa de las buenas prácticas.

Hablar de Buenos Prácticas Laborales, es hablar de principios éticos. En estos tiempos modernos o posmodernos – como dirían algunos – ante la pérdida y/o ausencia de los grandes meta relatos, ante el desencanto generalizado, en medio de sociedades que se rigen por principios neoliberales, ante la desesperanza, y la alienación, podemos los seres humanos, tomar una nueva bandera de lucha, y soñar de nuevo con un mundo mejor. La dimensión laboral, no es la única en la vida de las personas, pero nadie duda de su importancia, y su trascendencia. Si logramos impactar aquí, positivamente, estaremos haciendo una contribución significativa en la vida de los sujetos, y eso impactará a su vez, en las familias y en el resto de la sociedad.

Una buena práctica de relaciones laborales sería:

Respeto a los principios y derechos fundamentales del trabajo y, en particular, a la libertad sindical y negociación colectiva. Trazos y rasgos de adaptación positiva de los trabajadores y empleadores al ambiente de trabajo y actitudes de cooperación y ayuda mutua. Establecimiento de medidas efectivas para superar el conflicto. Diálogo abierto: existencia de acuerdos, información y consulta entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Desarrollo económico o medidas pactadas dirigidas a generar mejor rendimiento económico y política de formación interna que genere un aumento de la capacidad profesional de los trabajadores.

Organización del trabajo y flexibilización del trabajo

Las empresas en su interés por dominar el mercado han venido creando en la organización del trabajo métodos y nuevas formas técnico-administrativas, con la perspectiva a ampliar las cualidades de trabajo, integrar funciones y procesos simples de producción; así mismo, se han venido reduciendo los niveles jerárquicos, introduciendo innovaciones, como: equipos flexibles, sistemas de planificación y control de la producción, redefinición de los puestos de trabajo, gestándose una nueva organización del trabajo.

La nueva forma de organizar el trabajo, persigue la aceleración de los ritmos productivos, la descualificación de los trabajadores y la reestructuración de actividades y funciones, con tendencia a asignar al trabajador actividades simples, que según Coriat (1995:41) implica “desespecialización y polivalencia de los obreros profesionales y calificados, transformándolos en trabajadores multifuncionales”, logrando así, intensificar el trabajo, y por ende la producción, a través del incremento de la explotación de la fuerza laboral, “con la finalidad de realizar variedad de operaciones sin

incurrir en altos costos o emplear grandes cantidades de tiempo al pasar de una operación a otra” (Machuca, 1997).

Con esto se persigue, parafraseando a Coriat (1995), buscar oportunidades de superación económica a favor de las empresas, realizando innovaciones en la organización del trabajo, imponiendo más exigencias a la fuerza laboral, mediante la flexibilización, la cual es entendida según Abramo (1999) como desregulación, es decir, la eliminación de restricciones en la asignación del trabajo, fragmentación del mismo, intensifican la jornada, entre otros, logrando con esto la explotación de la fuerza laboral, y la pérdida de los derechos de los trabajadores para obtener un trabajo estable y permanente, ya que ante esto priva para las empresas incrementar la eficiencia y reducir costos de trabajo.

De acuerdo a Sotelo (1999), en América Latina la forma que prevalece en la flexibilización del trabajo es la que hace a la empresa más competitiva, incrementando la intensidad del trabajo, reduciendo los sueldos y salarios y la desregulación de las condiciones laborales, relacionándose a la explotación de la fuerza laboral y a la pérdida de los puestos de trabajo.

En estos cambios de las formas organizativas, a los trabajadores se les exige altos niveles de eficiencia, productividad y rentabilidad, basados de acuerdo a Sotelo (1999:105-109) en “la desreglamentación laboral y en la flexibilidad del trabajo, en los segmentos y áreas del proceso productivo en los cuales se han traducido en notables disminuciones de los costos de producción y en efectivos incrementos de los beneficios empresariales”, pero transformándose las condiciones laborales, colocando al trabajador en una situación de explotación, desmejoramiento e inestabilidad.

Definitivamente, con estas acciones solo se persiguen reducir los costos operativos y eliminar los compromisos laborales, “pasando de una relación salarial moderna de empleo estable a tiempo integral a una relación salarial

con empleo precario a tiempo parcial y con fuerte tendencia a la pérdida de los derechos” Sotelo (1999: 126), ya que en las negociaciones sobre las condiciones del trabajo se excluye cada vez más aspectos relacionados con la organización del trabajo, las formas de aumentar la calificación de los trabajadores y su productividad, la extensión de la capacitación, las condiciones del trabajo, entre otros.

Lo anterior permite aseverar que la flexibilización es un proceso en el cual el trabajo debe ser adaptable a los cambios generados por el mercado internacional, con el objeto de reducir todas aquellas limitaciones como reglas, reglamentos, regulaciones - que entorpezcan a la empresa funcionar bajo una perspectiva global. Para ello, han establecido como indispensable flexibilizar las relaciones de trabajo, mediante el incremento de la contratación de trabajadores eventuales, mayor movilidad interna y polivalencia, ó a través de nuevas formas de remuneración, basado por ejemplo, en la eficiencia y la competitividad, con el propósito de obtener una fuerza de trabajo acorde a los requerimientos del mercado.

Las empresas han implementado dos tipos de flexibilidad, la primera, denominada flexibilidad interna o funcional, basada según Alonso (1997:147) “en la polifuncionalidad de los trabajadores, que permite rotarlos internamente y asignarlos entre puestos”, ésta conlleva a una integración de funciones de la organización que recaen sobre el personal y una integración a su vez de tareas.

El segundo tipo, es la flexibilidad externa, en ésta se establece la inexistencia de relaciones permanentes con el empleador; ya sea de acuerdo a Alonso (1997:148) “por la existencia de contratos por tiempo determinado, trabajo de media jornada, o directamente por la existencia de una relación de subcontratación”, lo cual demarca la contratación a corto plazo del

trabajador, basado en las exigencias de la producción en general o por determinadas fases, de acuerdo a la cantidad demanda.

La flexibilización externa, se sustenta en el bajo costo de la producción, ya que se incorpora fuerza de trabajo en condiciones precarias, a saber, se trabaja todos los días, en horarios que sobrepasan las 8 horas diarias, y en períodos en que la demanda aumenta se extiende la jornada de trabajo, sin percibir una remuneración extraordinaria y/o acorde a las horas trabajadas, ya que la forma de remuneración es por tarea realizada. Las posibilidades de mejorar las relaciones de trabajo son mínimas, ya que no se mantienen vínculos con otros trabajadores ni con organizaciones sindicales, lo cual disminuye su poder de negociación (Antúnez, 2003).

La flexibilidad del trabajo debilita la organización sindical, al disminuir el número de trabajadores permanentes, lo cual dificulta la representación e incorporación de nuevas categorías de trabajadores; afectando el poder de la negociación colectiva a los sindicatos, ya que el individualismo comienza a negociar las condiciones de trabajo, lo que supone la adaptación por parte de los trabajadores de la política o estrategia formulada por el capital atándolo al ideario del patrón, modificando las formas de representación, con esto, de acuerdo a Antúnez se aleja (1997:30), “del sindicalismo y de los movimientos sociales (...) que luchaban en defensa del control social de la producción”.

Entre las implicaciones que la flexibilidad genera sobre la fuerza laboral se encuentran la individualización de la relación de trabajo, por lo que, se niega la negociación colectiva, la existencia de sindicatos, y el derecho a huelga; por otra parte, se observa la segmentación de la mano de obra, al respecto Ermida (1999:224) señala que “la tendencia es hacer cada vez más heterogéneo al personal...en una periferia rotativa desprotegida”, que afecta negativamente la calidad del trabajo, siendo esto incompatible con la

capacitación continua y el involucramiento de la fuerza laboral con los objetivos de la empresa; y por último, el bajo costo del trabajo, la inestabilidad en el empleo, y por tanto, la precariedad.

Con base a lo anterior, se puede afirmar que el mercado de trabajo está enfrentando un proceso de redefinición de los roles y actores que interactúan en él, influenciado por “la lógica del mercado, disminución del papel del Estado y del sistema político en las relaciones laborales, papel sindical difuso y configuración de un discurso de alta audiencia social desde el empresario” (Campero,1999:201); elementos que generan incertidumbre en el trabajador, ante el crecimiento de formas transitorias de contratación que perturban la estabilidad laboral.

De allí que, la flexibilización “impone una situación de incertidumbre, desasociación, individualización de intereses y objetivos que debilita el poder de negociación entre las partes, constituyéndose un trabajador fuertemente segmentado fundado en nuevas condiciones de organización del trabajo que socavan las posibilidades de constituir un proyecto de identidad común” (Wormald, 1999, p.62) . Ante lo expresado anteriormente, se puede aseverar que la flexibilización laboral desarrolla la precarización del trabajo, dado que hace más endebles las condiciones de los trabajadores, para asegurarles niveles mínimos de sobrevivencia, afectando, tanto los derechos y las regulaciones que resguarden el trabajo.

La gestión de recursos humanos en el marco del trabajo decente.

En opinión de las autoras Delgado de Smith y Richter (2003), la gestión de recursos humanos implica facilitar que los recursos humanos contribuyan al logro del negocio, es decir al logro de los objetivos organizacionales tanto en sus aspectos operativos procedimentales como en sus efectos. La acción y efecto nos ubica entonces en dos direcciones, por cuanto se orienta al

proceso y a las consecuencias del mismo. Se trata entonces de un proceso que comprende determinadas funciones y actividades laborales que los gestores deben llevar a cabo a fin de lograr los objetivos de la empresa tal y como lo señalan Ivancevich, Lorenzi, Skinner y Crosby (2000, p.11).

De acuerdo a Delgado de Smith y Richter (op. cit.), este proceso históricamente ha estado vinculado con el concepto de calidad, con lo cual la gestión como proceso incorpora inexorablemente la concepción y contenido que asume aquella al contexto de las organizaciones. Es decir implica que al asumir los aspectos vinculados a la calidad como proceso de inspección, la gestión dirige su esfuerzo al logro de tal propósito.

En opinión de estas autoras por esta vía se quiere indicar que el sentido que asume la gestión de recursos humanos a lo largo del pensamiento administrativo es variado y va a permitir la elaboración de principios, conceptos y teorías alrededor de su praxis. Frente a este proceso, es obvio suponer que no es aislado del proceso productivo, de la forma y manera como se acomete la producción y el rol de los actores en ese proceso.

Desde esta perspectiva, y de acuerdo a Delgado de Smith y Richter (2003), se pueden extraer aspectos de aceptación común en el campo de la gestión de los recursos humanos que asocia el concepto al proceso de previsión, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control de los recursos humanos (Chiavenato, 2001 p.158).

El sentido que asume cada uno de estos elementos en la construcción histórica de la teoría organizacional, debe permitir caracterizar la gestión de recursos humanos Moderna como un proceso de acción centrado en la gente, en la calidad holística, integral, en la competitividad, las competencias, a diferencia de la administración de personal clásica, cuyos componentes de acción daban cuenta de la estructura y composición de la acción técnica de la organización.

En este contexto, llama la atención el denso material que aporta el análisis de las tendencias, con base en las modalidades que ha asumido el discurso administrativo. En tal sentido, Delgado de Smith, (2007) señala lo siguiente:

Desentrañar y reubicar los términos del discurso administrativo en su justa dimensión, va a permitir relevar un problema ideológico, político de consecuencias prácticas inmediatas. En efecto, poder caracterizar la relación concepto-organización del trabajo, como una relación de pares iguales, hace posible rehacer el contenido del discurso desubicado como una acción ideológica-política, signado por la inmediatez y la coartada, al tiempo que permite inducir los cambios que deben operarse a objeto de hacer calzar el paradigma con la realidad. Se debe estar en capacidad de asumir la fragilidad del paradigma que se usa para analizar un hecho, cuyo contenido induce al uso y justificación de otros. (p. 80)

El acto de gestionar recursos humanos, se plantea en términos de previsión, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control a través de los componentes claves de la gestión. Es decir descripción de cargos, evaluación, reclutamiento y selección, inducción, reemplazos y promociones, capacitación, relaciones laborales entre otro.

Al revisar el caso venezolano, se observa que en los años 80, existía una concepción de la gente como costo, y no, como inversión. En la idea de que la gente, es un recurso, más no, tan importante como el financiero. Ello, trajo como consecuencia, una concepción inadecuada del adiestramiento, una concentración excesiva en sistemas de compensación, un desconocido mecanismo de incentivo más amplios que generan motivaciones, compromiso, y un auge de los sindicatos y contrataciones colectivas. Pero el elemento común más preocupante fue la muy frecuente desvinculación entre la estrategia de la organización y las políticas y prácticas para gerenciar a su

gente. Ya en los años 90 y en adelante esta visión ha ido cambiando haciendo que la gestión de los recursos humanos se orientara en la gente.

En la actualidad, se valora un gerente de recursos humanos, totalmente diferente al anterior, el cual además de ejercer sus labores relacionadas con el proceso, debe también cumplir con los roles de consultor interno de productividad, facilitador de procesos de cambios y estrategias. Estos cambios experimentados obligan a la pregunta de cuáles deben ser las nociones de trabajo, así como también cuáles deben ser los roles asumidos por quienes conducen las labores vinculadas a la Gestión de los Recursos Humanos. Al respecto, las investigaciones de Granell, (1997) y Ojeda (2002) citados por Delgado de Smith y Richter (2003), aluden a que el gerente de recursos humanos deberá adquirir nuevas competencias y habilidades.

Se privilegia entre las competencias el pensamiento analítico, demostrar liderazgo, integridad, credibilidad personal, comprensión del negocio y aspectos relacionados a una adecuada interacción social. Sobre este aspecto Granell y Ojeda señalan que:

... no es sorprendente que las habilidades interpersonales como trabajo en equipo, motivación al logro, proactividad y valores éticos por una parte, y por la otra las habilidades directivas como visión de futuro, capacidad de dirección, espíritu de empresario, capacidad para hacer alianzas estratégicas fueran consideradas muy importantes para los ejecutivos, los gerentes de recursos humanos y los profesionales universitarios quienes fueron sus informantes en una investigación acometida en Venezuela (op. cit. p.12).

Estos resultados, según Ojeda, (2002) son compartidos por Andrew, (1995), quien definitivamente señala que las organizaciones están usando cada vez más equipo de trabajo para mejorar la calidad, incrementar la velocidad de respuesta, estimular la innovación y lograr la satisfacción de los

clientes. En consecuencia, el mundo del trabajo y la gestión de los recursos humanos orientan su centralidad en el hombre desde lo humano.

Según Herrera y Salas, (2004), la gestión de recursos humanos, es la actividad propia del crecimiento integral del individuo dentro del trabajo, desarrollando su potencial en pro de sí mismo, para alcanzar de esta manera los fines de la organización. Para ello se vale de una serie de procesos orientados a las metas comunes.

En opinión de Chiavenato, (2001, p.165), la gestión de recursos humanos consiste en “planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, al mismo tiempo que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo”. Hoy en día, se mantiene este criterio, ya que resume todas las actividades componentes de la gestión de recursos humanos. Dicha gestión está orientada a asegurar a la organización, que esta cuenta con el personal idóneo, flexible, satisfecho, productivo y motivado para alcanzar sus fines.

De la gestión de recursos humanos y su acción responsable, depende el desarrollo y el alcance de la excelencia de su personal. Para Herrera y Salas, (2004), los profesionales encargados del manejo de la gestión de recursos humanos, tienen la responsabilidad tanto de garantizar beneficios a su personal, como de las ventajas que ese recurso humano beneficiado pueda representar para la organización. Por otra parte son pieza fundamental en el desarrollo del diálogo social, ya que funciona como mediadores y facilitadores de los procesos de discusión y conciliación entre las partes.

En opinión de las investigadoras, una buena gestión de recursos humanos, permite a sus integrantes alcanzar sus objetivos individuales

relacionados directa o indirectamente con el trabajo. Es decir, que la buena gestión de recursos humano no es aquella que alcanza los fines de la organización y nada más; por el contrario permite la realización del individuo por medio de las herramientas que la organización le brinda. Para ello debe dominar una serie de elementos que avalen el bienestar y la satisfacción del personal.

La gestión de recursos humanos abarca todo el recorrido que el individuo realiza por la empresa, desde el momento de su ingreso, hasta la culminación de su relación de trabajo. Por lo tanto, resulta un proceso extenso y complejo, que está desglosado en distintas etapas o subsistemas que en conjunto engloban el trayecto del personal dentro de la organización.

La administración de personal en su búsqueda de alcanzar eficiencia y la eficacia de los procesos de la organización realiza cinco actividades propias de sus funciones, las cuales son provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control de personal, los cuales están interrelacionados, haciéndose interdependientes.

De esta forma, queda demostrado que la Gestión de recursos humanos se trata de procesos complejos que se nutren, se cultivan en el ambiente interno y externo característico de cada organización, los cuales son aplicados dentro del sistema de la administración, y su mantenimiento, control y desarrollo influye positivamente en la productividad de la empresa.

En tal sentido, Coulters (2000, p.378), define la gestión de recursos humanos como:

“El proceso mediante el cual la gerencia asegura que tiene el número, tipo correcto de personas, en los lugares exactos, en el momento preciso; que son capaces de completar las tareas que ayuden a la organización a cumplir sus objetivos generales de manera eficaz y eficiente”.

Sin embargo, para lograr una buena gestión de recursos humanos, es necesario contar con personas altamente motivadas, ya que no basta con pretender alcanzar los objetivos de la organización, sino además que sus integrantes puedan alcanzar sus objetivos individuales.

De hecho Arias y Heredia (1999, p.41), señalan que “el potencial humano puede permanecer oculto sin una realización concreta sin llegar a un alto desempeño. Por lo tanto las organizaciones para ser competitivas, deben realizar esfuerzos permanentes a fin de convertir el potencial humano en desempeño de excelencia”.

Bases jurídicas y legales:

La gestión del funcionario policial para que haya mejor calidad y productividad se encuentra enmarcada jurídicamente por leyes y resoluciones publicadas en gaceta oficial, las cuales garantizan los legajos relacionados con deberes, derechos, incidencias, obligaciones, atribuciones para normar la función de todos los ciudadanos, entre ellos, los funcionarios policiales; estos fundamentos están representados desde la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela hasta en las normas COVENIN, inclusive.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) dispone:

Artículo 55. Toda persona tiene derecho a la protección y seguridad por parte del Estado a través de los órganos de seguridad ciudadana regulados por la ley, frente a situaciones que constituyan amenazas, vulnerabilidad o riesgo.

De los Órganos de Seguridad Ciudadana

Artículo 332. El Ejecutivo Nacional, para mantener y restablecer el orden público, proteger al ciudadano o ciudadana, hogares y familias, apoyar las decisiones de las autoridades competentes y asegurar el pacífico disfrute de las garantías y derechos constitucionales, de conformidad con la ley, organizará: 1. Un cuerpo uniformado de policía nacional de carácter civil. 2. Un cuerpo de investigaciones científicas, penales y criminalísticas. 3. Un cuerpo de bomberos y bomberas y administración de emergencias de carácter civil. 4. Una organización de protección civil y administración de desastres. Los órganos de seguridad ciudadana son de carácter civil y respetarán la dignidad y los derechos humanos, sin discriminación alguna. La función de los órganos de seguridad ciudadana constituye una competencia concurrente con los Estados y Municipios en los términos establecidos en esta Constitución y la ley.

Por otro lado, la Ley del Estatuto de la Función Policial (2009), establece en el Capítulo V, remuneraciones, beneficios sociales y demás condiciones de trabajo y especificaciones sobre el desempeño del cargo de los funcionarios.

Artículo 49. Los funcionarios y funcionarias policiales tienen derecho, al incorporarse a un nuevo cargo, a ser informados e informadas por su superior inmediato acerca de los fines, organización y funcionamiento de la unidad administrativa correspondiente y de las atribuciones, deberes y responsabilidades que le incumben.

De las remuneraciones y beneficios sociales

Artículo 50. Los funcionarios o funcionarias policiales tienen derecho a percibir las remuneraciones y beneficios sociales correspondientes al cargo

que desempeñen, de conformidad con lo establecido en esta Ley, sus reglamentos y resoluciones. Las remuneraciones y beneficios sociales de los funcionarios y funcionarias policiales deben ser suficientes que les permitan vivir con dignidad y cubrir para sí y sus familias las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Así mismo, deben reconocer su dignidad humana, responsabilidades, desempeño, compromiso, formación, desarrollo y desempeño profesional.

Vacaciones

Artículo 51. Los funcionarios y funcionarias policiales tendrán derecho a disfrutar de una vacación anual de: 1. Veinte días hábiles durante el primer quinquenio de servicios. 2. Veintitrés días hábiles durante el segundo quinquenio. 3. Veinticinco días hábiles a partir del décimo primer año de servicio. El disfrute efectivo de las vacaciones no será acumulable. Las mismas deberán ser disfrutadas dentro del lapso de seis meses siguientes contados a partir del momento de adquirir este derecho. Excepcionalmente, el Director o Directora del cuerpo de policía nacional, estatal o municipal, según el caso, podrá postergar, mediante acto motivado fundado en razones de servicio, el disfrute efectivo de las vacaciones hasta por un lapso de un año contado a partir del momento en que se adquirió este derecho.

Bono Vacacional

Artículo 52. Los funcionarios y funcionarias policiales tienen derecho a un bono vacacional anual de cuarenta días de sueldo, el cual deberá ser pagado al momento del disfrute efectivo de las vacaciones. Cuando el funcionario o funcionaria policial egrese por cualquier causa antes de cumplir el año de

servicio, bien durante el primer año o en los siguientes, tendrá derecho a recibir el bono vacacional proporcional al tiempo de servicio prestado.

Bonificación de Fin de Año

Artículo 53. Los funcionarios y funcionarias policiales tendrán derecho a disfrutar por cada año calendario de servicio activo, dentro del ejercicio fiscal correspondiente, de una bonificación de fin de año equivalente a un mínimo noventa días de sueldo integral.

Permisos y Licencias

Artículo 54. Los funcionarios y funcionarias policiales tendrán derecho a los permisos y licencias que establezca el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana mediante las resoluciones especiales, los cuales podrán ser con goce de sueldo o sin él y de carácter obligatorio o potestativo. Las resoluciones especiales establecerán los requisitos, autoridad responsable de concederlos o no, duración y demás condiciones de estos permisos y licencias.

Seguridad Social Integral

Artículo 55. Las jubilaciones y pensiones de los funcionarios y funcionarias policiales se rigen por los principios de universalidad, integralidad, eficiencia, financiamiento solidario, contributivo y unitario, estando integradas al régimen prestacional de pensiones y otras asignaciones económicas del sistema de seguridad social.

Salud y Seguridad Laboral

Artículo 56. La salud y seguridad laborales de los funcionarios y funcionarias policiales, especialmente las responsabilidades derivadas de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo en actos de servicio, así como los servicios de seguridad y salud en el trabajo, se rigen por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en cuanto sea compatible con el servicio de policía. Los cuerpos de policía deben adoptar todas las medidas necesarias para prevenir los riesgos laborales derivados de la prestación del servicio de policía.

Prestación de Antigüedad

Artículo 57. Los funcionarios y funcionarias policiales gozarán de los mismos beneficios contemplados en la Constitución de la República, en la Ley Orgánica del Trabajo y sus reglamentos, en lo atinente a la prestación de antigüedad y condiciones para su percepción.

Protección de la Maternidad y Paternidad

Artículo 58. Los funcionarios y funcionarias policiales disfrutarán de la protección integral a la maternidad y paternidad de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República, las leyes y reglamentos. Las funcionarias policiales en estado de gravidez no podrán ejercer funciones que impliquen el uso potencial de la fuerza física. En caso que sea necesario trasladar a la funcionaria policial para cumplir efectivamente con esta garantía, no podrán ser desmejoradas sus remuneraciones, beneficios sociales y demás condiciones de trabajo.

Estabilidad Absoluta

Artículo 59. Los funcionarios y funcionarias policiales que ocupen cargos de carrera gozarán de estabilidad en el desempeño de sus cargos. En consecuencia, sólo podrán ser retirados o retiradas del servicio por las causales contempladas y de conformidad con los procedimientos previstos en la presente Ley, sus reglamentos y resoluciones.

Ascensos

Artículo 60. Los funcionarios y funcionarias policiales que ocupen cargos de carrera tendrán derecho a optar a los ascensos en los términos previstos en esta Ley, sus reglamentos y resoluciones. El ascenso en el escalafón administrativo no implica el desempeño de responsabilidades de supervisión y mando dentro de la estructura policial.

Jornada de Servicios

Artículo 61. Los funcionarios y funcionarias policiales que ocupen cargos de carrera tendrán derecho a jornada de servicios que les garantice las condiciones para su desarrollo físico, espiritual y cultural, así como el debido descanso, recreación y esparcimiento. A tal efecto, la jornada de servicios diurna no podrá exceder de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro semanales; la jornada de servicios nocturna no podrá exceder de siete horas diarias, ni de treinta y cinco semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media horas por día, ni de cuarenta semanales. El Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana por motivos de interés público y social podrá, mediante resolución especial, establecer prolongaciones de las jornadas de servicios por encima de los límites establecidos en la presente Ley, a los fines de salvaguardar los derechos humanos de la población, garantizar el funcionamiento óptimo de

los servicios de policía y satisfacer las necesidades derivadas del orden público y la paz social.

Viáticos y Dotación

Artículo 62. El Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad ciudadana establecerá, mediante resoluciones especiales, el régimen de viáticos y de dotación de los funcionarios y funcionarias policiales.

Lineamientos Del Sistema de Remuneraciones y Beneficios Sociales

Artículo 65. El sistema de remuneraciones y beneficios sociales de la Función Policial se rige, entre otros, por los siguientes lineamientos:

1. Promoción de las buenas prácticas policiales: se reconocerá el mejoramiento en el desempeño policial, a través de remuneraciones y beneficios variables, derivados de la evaluación continua y permanente de los funcionarios y funcionarias policiales, tanto a nivel individual como en equipos de trabajo. A tal efecto, el sistema de remuneraciones y beneficios sociales establecerá, como mínimo, que el treinta por ciento del sueldo mensual debe ser de carácter variable, fijado sobre la base de la evaluación continua y permanente del funcionario o funcionaria policial.
2. Igualación laboral: se promoverá y garantizará la uniformidad de las remuneraciones y beneficios sociales de los cuerpos de policía, atendiendo a los niveles político-territoriales en los cuales se presta el servicio de policía, así como a los criterios de territorialidad, complejidad, intensidad y especificidad de los servicios de policía. Así

mismo, las remuneraciones y beneficios sociales de los funcionarios y funcionarias policiales serán fijadas tomando en consideración los ingresos percibidos por los trabajadores y trabajadoras en el territorio nacional, considerando el índice de precios al consumidor en las regiones.

3. Racionalidad de la inversión en talento humano: la inversión presupuestaria en las remuneraciones y beneficios sociales de los funcionarios y funcionarias policiales debe obedecer a los criterios de racionalidad, eficiencia y severidad del gasto, así como a los demás establecidos en la Constitución de la República y la ley. A tal efecto, el sistema de remuneraciones y beneficios sociales no podrá establecer beneficios sociales calculados sobre la base de indicadores variables, tales como salarios mínimos, unidades tributarias y otras unidades de cálculo similares.
4. Ética en la administración de recursos públicos dirigidos a las remuneraciones y beneficios sociales de los funcionarios y funcionarias policiales: las personas responsables de administrar y custodiar el patrimonio público deberán hacerlo con decencia, decoro, probidad y honradez, de forma que la utilización de los bienes y el gasto de los recursos que lo integran se haga de la manera prevista en la Constitución de la República y la ley, y se alcancen las finalidades y objetivos establecidos en las mismas con la mayor economía, eficacia y eficiencia.

Así mismo, otras normas que puedo mencionar, que regulan el trabajo de los funcionarios policiales, son las siguientes:

- Resolución No. 031 mediante la cual se dictan las Normas sobre la Evaluación del Desempeño de los Funcionarios y Funcionarias Policiales. Gaceta Oficial No. 40.091 del 16/01/2013
- Resolución No. 260 mediante la cual se dicta el Régimen de Permisos y Licencias de los Funcionarios y Funcionarias Policiales en los Cuerpos de Policía Nacional Bolivariana y Demás Cuerpos de Policía Estadales y Municipales. Gaceta Oficial No. 39.516 de fecha 23/09/2010.
- Resolución No. 159 mediante la cual se dictan las Normas para el Ingreso a los cargos de la Carrera Policial en los Cuerpos de Policía. Gaceta Oficial No. 39.710 de fecha 11/07/2011.
- Resolución No. 160 mediante la cual se dictan las Normas relativas al Proceso de Selección e Ingreso a la Formación Policial Acreditada por la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) y Otras Academias o Institutos Policiales. Gaceta Oficial No. 39.442 de fecha 09/06/2010.
- Resolución No. 169 por la cual se dictan las Normas Relativas al Proceso de Homologación y Reclasificación de Grados y Jerarquías de los Funcionarios y Funcionarias Policiales. Gaceta Oficial No. 39.453 de fecha 25/06/2010.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En relación al Marco Metodológico, Arias 2006, (p.35), indica que: “es donde el autor expone los métodos, técnicas y procedimientos que aplicó para lograr los objetivos que orientaron la realización del estudio”. De allí que, en esta fase se presenta el tipo de estudio, diseño y técnica de análisis de la Información que se seguirá para dar respuesta a los objetivos específicos del trabajo.

Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se realizara es descriptiva, que según Hernández, Fernández y Baptista, (2006, p.103), “busca especificar las propiedades, características y rangos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencia de un grupo o población”.

El estudio se apoyó también en una investigación de campo no experimental, al respecto Arias, (2006, p.35), manifiesta que consiste “en la recolección de datos directamente en la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar ninguna variable”. La investigación utilizó como escenario de recopilación de datos, en la Policía Municipal de Valencia

Estrategia Metodológica

Para fines de la consecución de los objetivos en su dimensión operativa, se utilizó el cuadro técnico metodológico.

A través del cuadro técnico metodológico, se descompone los objetivos de la investigación seleccionando los indicadores para cada una de las dimensiones establecidas; en tal sentido, Hurtado y Toro (1999), expresó que:

...esta descomposición nos permitirá extraer de los enunciados generales elementos estructurales más específicos y precisos, con la intención de que una vez convertidos en categorías de análisis o variables indicadores e ítem puedan servirnos como elementos medibles en los instrumentos de recolección de datos (p.76)

Dentro del cuadro técnico metodológico que a continuación se presenta, se encuentran las dimensiones y/o variables estudiadas, las cuales están contenidas en cada uno de los objetivos planteados, los indicadores, ítems, las fuentes de información e instrumentos.

A continuación se presenta el Cuadro Técnico Metodológico, para cada uno de los objetivos diseñados.

1. Diagnosticar la realidad sobre las condiciones favorables y/o adversas del desempeño laboral de la población, objeto de estudio.
2. Identificar los procedimientos de tipo metodológicos, técnicos, operativos y funcionales de formación y capacitación profesional, utilizados por la Gestión Humana de la Policía Municipal de Valencia.
3. Determinar los canales de diálogo social establecidos en la organización, contexto de estudio, para una comunicación efectiva.

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Objetivos	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Nº	Instrumento	Fuente
1.- Diagnosticar la realidad sobre las condiciones favorables y/o adversas del desempeño laboral de la población, objeto de estudio.	Condiciones de trabajo	Es un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo.	Realidad laboral de los funcionarios policiales	Jornada de trabajo Recreación Vacaciones	7	Cuestionario Observación Directa Revisión Documental	Policía del Municipio Valencia
2.- Identificar los procedimientos de tipo metodológicos, técnicos, operativos y funcionales de formación y capacitación profesional, utilizados por la Gestión Humanan de la Policía Municipal de Valencia	Formación Profesional	La Formación Profesional comprende las acciones formativas de capacitación y cualificación que demanda el Funcionario Policial para su desempeño	Condición social Condición económica	- Vivienda - Educación - Salud - Seguridad -Ingreso -Gastos	2 9 6	Cuestionario Revisión Documental Observación Directa	Policía del Municipio Valencia
3.-. Determinar los canales de diálogo social establecidos en la organización, contexto de estudio, para una comunicación efectiva.	Diálogo social	Es fomentar el fortalecimiento del consenso y la participación y entendimiento democrático de las partes ante los conflictos laborales, condiciones de bienestar y protección social.	Convenios internacionales Ley de Policía Nacional Ley orgánica de prevención condiciones y medio ambiente de trabajo	Derechos Humanos Derechos Laborales Protección social Condiciones y Bienestar	1 3 4 5 8 10	Cuestionario Revisión Documental	Policía del Municipio Valencia

Montero (2015)

Población y Muestra

La población de la investigación según Hernández, Fernández y Baptista, (2006:303) “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. Es decir, una serie de unidades o fuentes de datos que conforman un todo. La población para este caso de estudio en particular está conformada por seiscientos treinta y cinco (635) personas que laboran en tres turnos mañana, tarde y noche. Para este trabajo de investigación tome la dirección de pedestre. Ya que esta dirección tiene una población de cien (100) funcionarios. Por otra parte, el autor arriba mencionado afirma que una muestra “es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p. 83)

Para Sabino, (1992:121). La muestra “es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres de la totalidad de una población, universo o colectivo, partiendo de la observación de una fracción de la población considerada”.

En este sentido se puede citar a Ramírez, (1999), “el 30% de una muestra representativa puede estadísticamente ser medida como una sub - muestra”. (p. 207), es por ello que se escogerán a (30) funcionarios del instituto autónomo de la policía municipal de valencia. Que se encuentran integradas en la población.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Las técnicas de recolección de datos son los procedimientos que se utilizan durante la investigación con la finalidad de conseguir la información necesaria de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación.

Toda técnica como la encuesta, tiene un instrumento, el que se utilizaran en esta investigación será el cuestionario, que según Delgado de Smith (2008 p.61) “es la recopilación de datos que se realiza de forma escrita por medio de preguntas abiertas, cerradas, dicotómicas, por rangos de opción múltiple, entre

otras". Para la presente investigación se aplicara un cuestionario dirigido a los trabajadores del instituto autónomo de la policía municipal de valencia.

Otras técnicas que se utilizaran son la observación y la revisión documental. Según Tamayo y Tamayo (2001).

Un proceso para determinar aspectos de diferentes perspectivas que contribuyan con la investigación, básicamente se enmarcara en la percepción que se obtengan del recurso humano involucrado en cuanto a actitudes, aptitudes, descripción de funciones. (p.55).

La Revisión Documental la definen Hernández, Fernández y Baptista (2006) como "...detectar, consultar y obtener la bibliografía y otros materiales útiles para los propósitos del estudio, de las cuales se extrae y recopila información relevante y necesaria para el problema de investigación". (p.65)

Validez del instrumento

Según Arias, (2006 p.79), la validez significa que las preguntas o ítems deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación. Es decir, las interrogantes consultarán sólo aquello que se pretende conocer o medir.

La validez se refiere al grado en que un instrumento mide lo que realmente se pretende medir y está en relación directa con los objetivos de la investigación. En este sentido, Sabino (1992) sostiene que: "La validez de un instrumento de recolección de datos indica la capacidad para medir las cualidades para las cuales ha sido construido" (p.131)

Para determinar la validez del instrumento utilizaran el juicio de expertos, explicado por Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2002 p.74), como "un método el cual consiste en seleccionar un número impar (3 ó 5) de jueces (personas

expertas muy conocedoras del problema o asunto que se investiga), quienes tienen la labor de leer, evaluar y corregir cada uno de los ítems del instrumento so pretexto de que los mismos se adecuan directamente con cada uno de los objetivos de la investigación.

Confiabilidad

Todo instrumento debe tener consistencia, para ello es necesario que sea confiable, cada vez que se aplique a grupos con características parecidas los resultados también sean similares, de tal manera Hernández, Fernández y Baptista, (2006) Hernández (1998 p-97), la define como: “El grado de uniformidad que un instrumento cumple con su cometido”, lo cual implica estabilidad, consistencia y exactitud, medir lo mismo en diferentes ocasiones.

CAPITULO IV

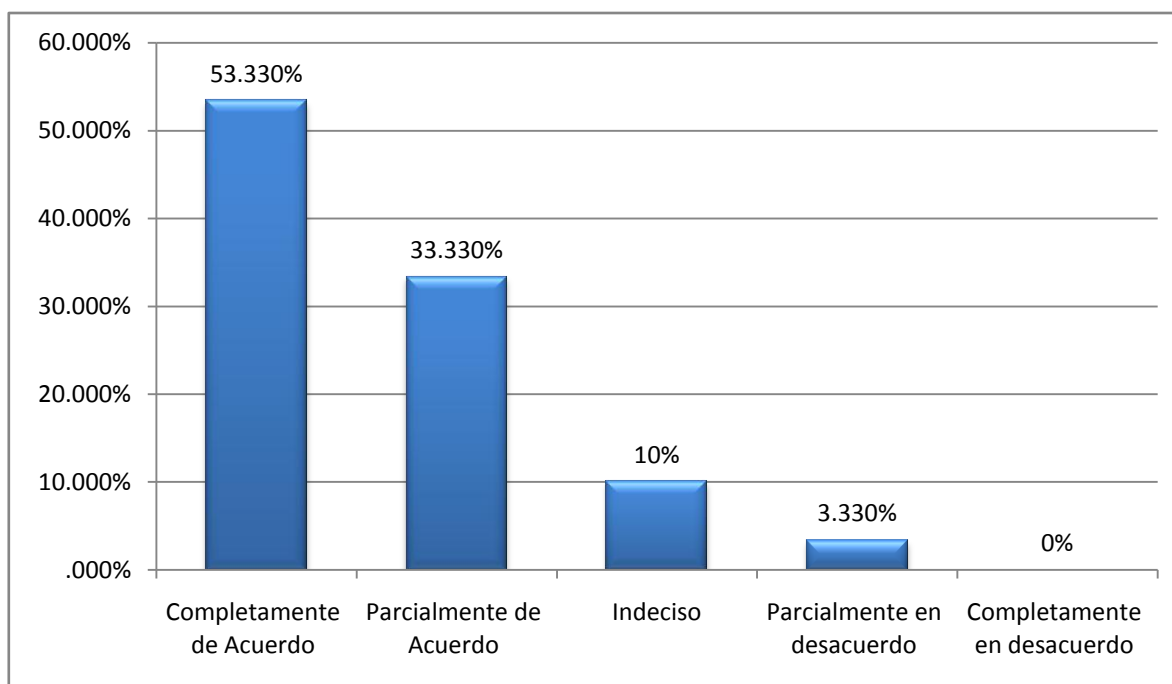
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se presenta el análisis e interpretación de resultados, de manera gráfica, estos resultados obtenidos a través del instrumento aplicado al personal de la dirección de pedestres de la Policía Municipal de Valencia, el cual se desglosará por ítem y por separado, mediante el uso de tablas de codificación de alternativas respuesta; expresándolas en gráficos, donde se reflejaron los valores obtenidos en términos porcentuales.

Los análisis se realizaron en dos momentos distintos. Un primer momento que se causa una vez que se procede a la aplicación de los instrumentos diseñados para dar respuesta a los objetivos, y un segundo momento en el cual se aborda, la observación directa por su misma condición que permite captar realidades de la investigación atendiendo a las dimensiones involucradas.

En este caso la realización de dicho estudio fue necesario, previo a la aplicación del instrumento, un proceso de validación que permitió someter a juicio de 3 expertos académicos el diseño y los contenidos previstos en el documento original, siendo que, una vez recopilada las observaciones consideradas pertinentes.

Gráfico N° 1. Considera que existe la armonía y paz laboral entre los funcionarios policiales.



Fuente: Encuesta 2015

Según los resultados observados en la gráfica sobre los objetivos aspirados por la armonía y paz laboral entre los funcionarios policiales, el grafico evidencia que el 54 por ciento se encuentra completamente de acuerdo, mientras el 33 por ciento se considera parcialmente de acuerdo al ítem, un 10 por ciento se presentó indeciso, y un 3 por ciento está completamente en desacuerdo.

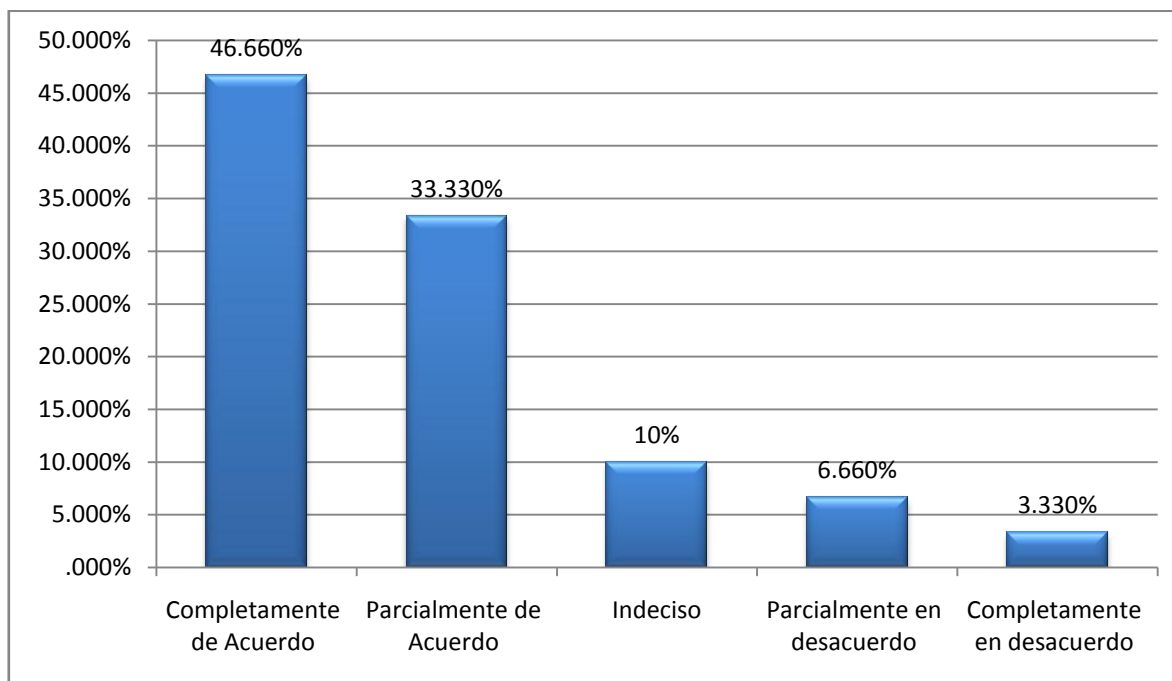
En tal sentido, hay que destacar que estos elementos determinaron los canales de diálogo social establecidos en la organización, contexto de estudio, para una comunicación efectiva. Estos elementos representan armonía y paz, y constituyen una fortaleza, que se encuentra vinculado con uno de los objetivos de este trabajo,

atinente a diagnosticar la realidad sobre las condiciones favorables y/o adversas del desempeño laboral de la población objeto de estudio.

Este aspecto del trabajo de los funcionarios policiales guarda relación con lo que ha destacado Ghai (2003), en cuanto a la noción de trabajo decente, como una idea que es concebida como válida para todos los trabajadores, y que incluye además de la existencia de empleos suficientes, la remuneración, la seguridad en el trabajo, lo relativo a las condiciones laborales. Así mismo, cabe recordar lo asentado por Izura y Montesino (2010), en cuanto a que el trabajo decente es un concepto emergente del actual contexto político, económico y social, donde la situación laboral se presenta como vulnerable y la categoría de trabajo ha perdido contenido. El mismo viene a constituirse en un término altamente valorativo y explicativo de la realidad, y advierte una situación de marcadas contradicciones, en el contexto en el cual debe erigirse el trabajo decente como un estandarte o referente importante para la lucha por reivindicaciones del factor trabajo, y que sin dejar de lado el influjo de las condiciones universales que propende a la globalización, pareciese determinante la relevancia marcada hacia la consideración de las condiciones de trabajo en Venezuela.

Por consiguiente, se sugiere proveer herramientas para mejorar y aumentar la satisfacción de los funcionarios policiales, así se incrementa el porcentaje de armonía y paz dentro de la institución. Lo cual determina una mejora en las condiciones laborales de estos funcionarios, que propenden a hacer vigente el concepto de trabajo decente en esa organización.

Gráfico N°2. Comparte la idea de que los funcionarios policiales efectúen un trabajo digno en las labores que le competen desarrollando así sus habilidades y destrezas.



Fuente: Encuesta 2015

Los datos obtenidos y presentados en este gráfico dejan ver que el 3 por ciento de los sujetos a los cuales se les aplicó el instrumento refieren estar completamente en desacuerdo, asimismo el 7 por ciento de los encuestados se encuentra en un parcialmente desacuerdo, un 10 por ciento se presento indeciso; en cambio el 33 por ciento se considera parcialmente de acuerdo con los métodos utilizados para la planificación de la organización, mientras que el 47 por ciento afirma estar totalmente de acuerdo, lo cual comparte la idea de que los funcionarios policiales efectúen un trabajo digno en las labores que le competen desarrollando así sus habilidades y destrezas.

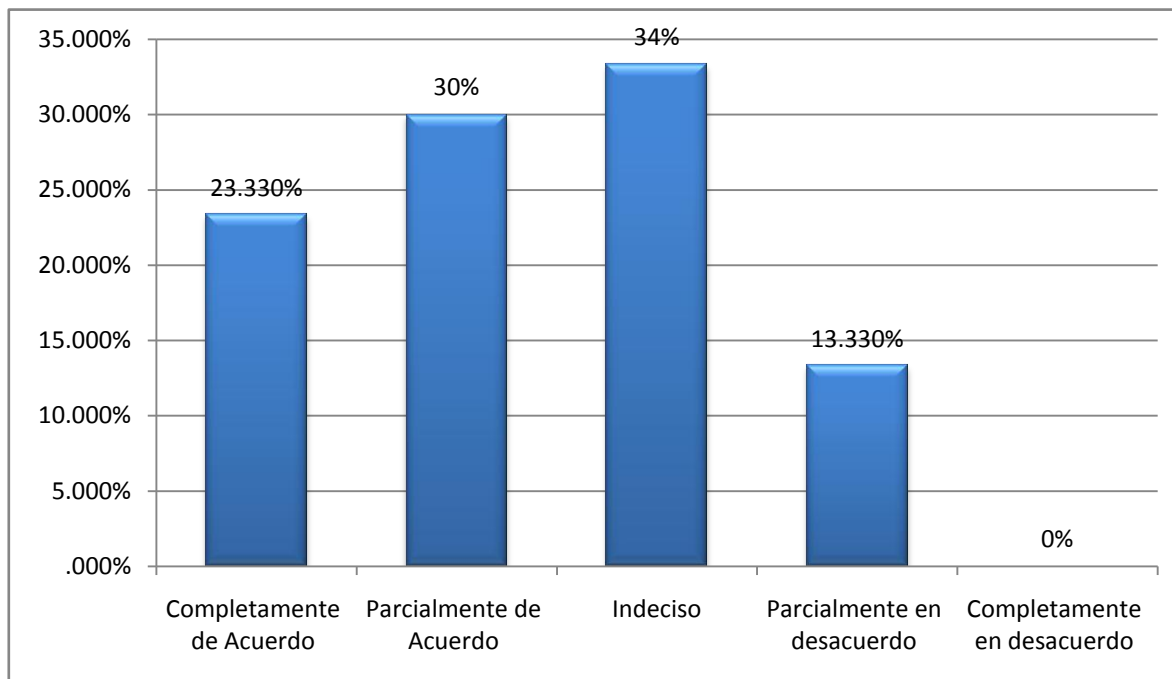
Al respecto, como destaca Marín Boscán (2008), el trabajo decente es un Programa de la OIT cuya finalidad primordial es "promover oportunidades para que los hombres y mujeres puedan conseguir un Trabajo Decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana" (OIT, 1999 p.4).

El trabajo decente es un medio de lograr un desarrollo equitativo, incluyente y sostenible, según la OIT, que trabaja para promover el trabajo digno, como elemento esencial de este programa.

Por su parte, como el autor SAINZ (1999), destaca el valor del trabajo, los beneficios que éste produce a favor de los seres humanos y de la sociedad, resaltando que el progreso y el bienestar se producen cuando hay una correlación de equilibrio entre los derechos de los patronos y los trabajadores. En este caso, al permitirle las condiciones de trabajo una existencia digna al trabajador, se estaría en presencia de un Trabajo Decente, cuyos efectos en el ser humano son distintos a los producidos por el trabajo precario.

Partiendo de lo anteriormente descrito, al observar las debilidades antes indicadas, existen razones por las que se hace necesario mejorar los niveles de internalización en cuanto a la dignidad del trabajo desempeñado por estos funcionarios dentro de la organización. Esto iría dirigido hacia uno de los objetivos del presente trabajo, en cuanto a identificar los procedimientos de formación y capacitación utilizados por la gestión de recursos humanos de la Policía Municipal de Valencia, en el sentido de alzar el sentido y alcance en la sociedad del trabajo desarrollado por este tipo de funcionarios, enmarcado como un trabajo digno en el desempeño del mismo.

Gráfico N°3. Considera que si falla en su trabajo (desempeño laboral) hace quedar mal al resto de los funcionarios policiales.



Fuente: Encuesta 2015

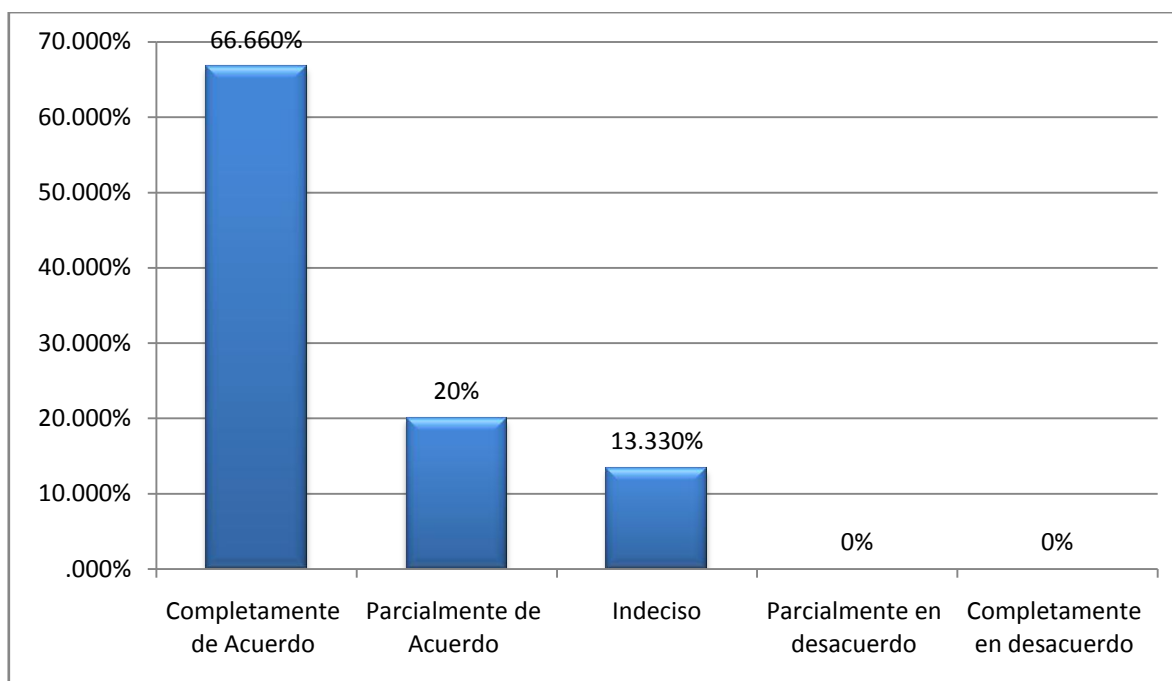
Según los resultados observados en la gráfica, se evidencia que el 23 por ciento se encuentra completamente de acuerdo, mientras el 30 por ciento se considera parcialmente de acuerdo al ítem, un 34 por ciento se presentó indeciso, y un 13 por ciento está parcialmente en desacuerdo. Esto demuestra que los funcionarios tienen un gran porcentaje que están completamente de acuerdo y parcialmente de acuerdo que si fallan en tu trabajo (desempeño laboral) hacen quedar mal a los demás, pero también debemos observar el gran porcentaje de indecisos.

Un aspecto fundamental que debe ser reforzado en la institución policial, va referido a lo que se ha indicado en este trabajo, sobre la posición de la OIT al

destacar “Diez razones para el trabajo decente”, en cuanto a la importancia de este principio: “La unión hace la fuerza”, que ha puesto de relieve el Convenio No. 189 de esa organización. Resulta fundamental dentro de la institución policial reforzar este principio, de modo que los funcionarios sientan que la falla de alguno de ellos afecta a la institución, y que debe unirse en el mejor desempeño de sus funciones.

Tomando en cuenta lo antes descrito, al observar las debilidades indicadas, existen razones por las que se hace necesario igualmente mejorar los niveles de internalización en cuanto a los efectos del trabajo desempeñado por cada uno de estos funcionarios dentro de la organización. Esto iría enmarcado así mismo en uno de los objetivos del presente trabajo, en el sentido de identificar los procedimientos de formación y capacitación utilizados por la gestión de recursos humanos de la Policía Municipal de Valencia, para que tomen mayor conciencia del efecto que tiene el desempeño del trabajo desarrollado por este tipo de funcionarios, en cuanto a que las fallas afectan a todos los miembros de la institución.

Gráfico N°4. Toma sus propias decisiones para el buen manejo de sus funciones y se rige por órdenes del Jefe Directo.



Fuente: Encuesta 2015

Según los resultados observados en la gráfica, se evidencia que el 67 por ciento se encuentra en completamente de acuerdo, mientras el 20 por ciento se considera parcialmente de acuerdo al ítem, un 13 por ciento se presentó indeciso.

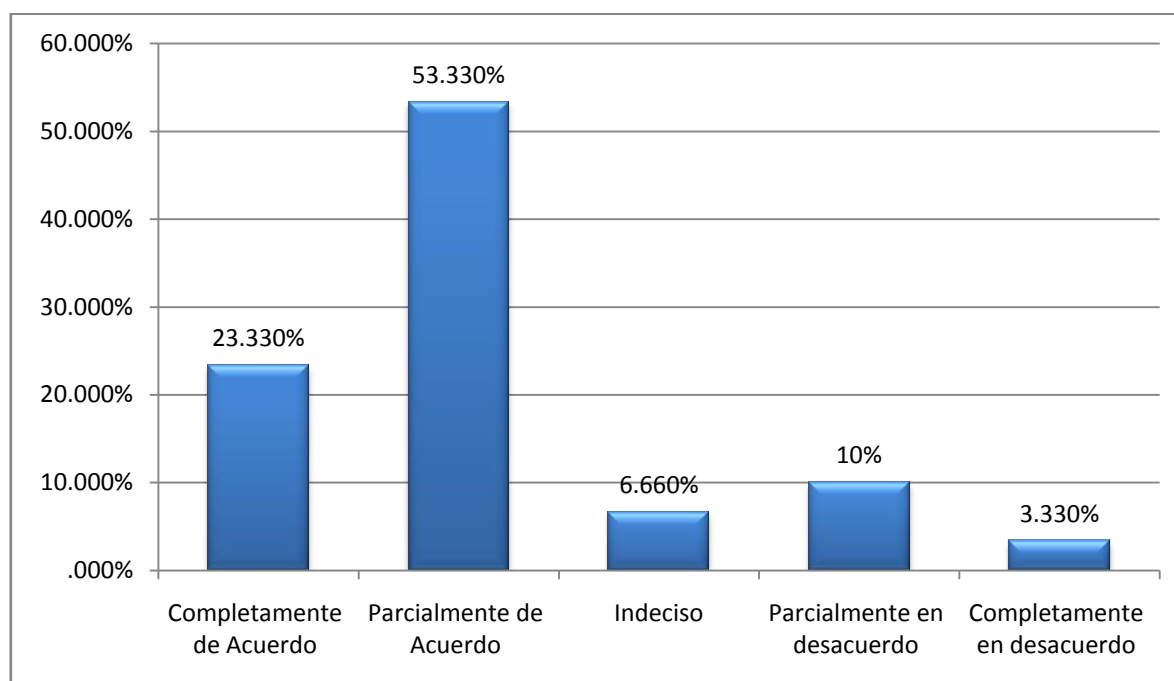
Se evidencia en este grafico el don de de mando que existe dentro de la institución policial, así mismo la toma de decisión se rige por órdenes del Jefe Directo.

Sobre este punto atinente al respeto a las órdenes de los superiores y la toma de decisiones dentro de ese contexto, hay que destacar que el mismo se encuentra suficientemente analizado en el trabajo de investigación de Caldera Salcedo, O. (2009), en el cual se plantea como la gestión organizacional puede sustentar el perfil gerencial acorde a una institución policial, donde el liderazgo cumpla las condiciones de proactivo, imaginativo, creativo, con una visión

sustentada en la ética. Los resultados permitieron concluir que la capacitación para el liderazgo de la organización está conformado por los status y roles de gerente, líder y jefe que han avanzado en el desempeño de sus tareas y han logrado dirigir la organización.

Al respecto, este punto de la investigación concuerda con uno de los objetivos de la misma, dirigido a determinar los canales de diálogo social establecidos en la organización contexto de estudio, para una comunicación efectivo, en el sentido de poner de relieve que por tratarse de la institución policial de una organización jerárquica, resulta importante el diálogo entre superiores y subordinados, de modo que éstos puedan tomar sus propias decisiones en el desempeño de su trabajo, enmarcadas las mismas siempre en los lineamientos y órdenes de los superiores.

Gráfico N°5 Considera que en la institución existen problemas que puedan ser resueltos por el Jefe Directo.



Fuente: Encuesta 2015

La percepción de los resultados arrojados por este gráfico acuerda que el 55 por ciento de los encuestados se encuentra parcialmente de acuerdo, 24 por ciento completamente de acuerdo y un 7 por ciento halla indiferencia con el ítem, asimismo 10 por ciento de los encuestados se encuentra en un parcialmente en desacuerdo, 4 por ciento completamente en desacuerdo.

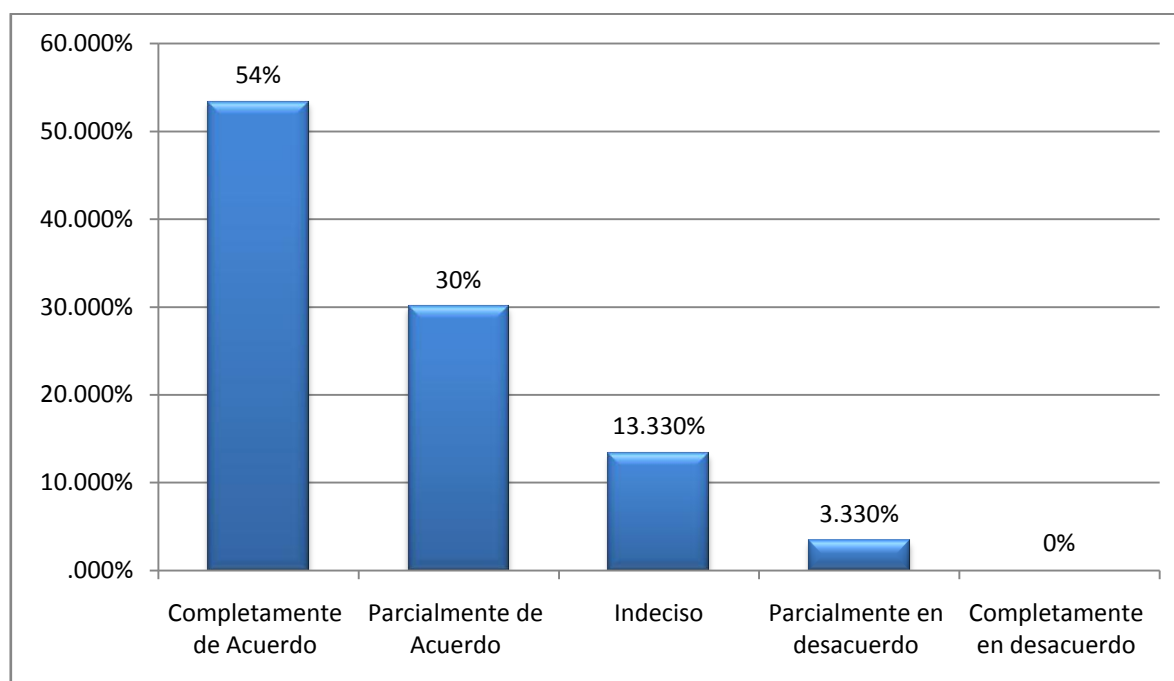
Partiendo de lo anteriormente descrito, se puede entender que los funcionarios están parcialmente de acuerdo con que en la institución existen problemas que puedan ser resueltos por el Jefe Directo. Cabe en este tema apuntalar más la responsabilidad que tiene el superior inmediato, de modo que se reconozca la posibilidad de resolver los problemas de manera idónea.

En este tema también resultan fundamentales las conclusiones aportadas por Caldera Salcedo, O. (2009) en su trabajo de investigación sobre la capacitación

del liderazgo gerencial de los comisarios del cuerpo de investigaciones, científicas, penales y criminalística, visto que en el mismo se analizaron las perspectivas de capacitación para el liderazgo gerencial de estos comisarios que constituye el soporte direccional de la organización. En efecto, este trabajo permite observar la importancia de la gestión organizacional de manera que sustente el perfil gerencial acorde a una institución policial.

En este orden de ideas, resulta necesario resaltar que este punto de la investigación responde a uno de los objetivos de la misma, en cuanto a determinar los canales de diálogo social establecidos en la organización contexto de estudio, para una comunicación efectiva. Al respecto, hay que destacar que el liderazgo de los superiores es un factor fundamental dentro de la institución policial, por lo que resulta fundamental el diálogo entre los superiores inmediatos y sus subordinados, para que éstos perciban que sus jefes pueden tomar las decisiones adecuadas para resolver los problemas que se van presentando en el desempeño de su trabajo.

Gráfico N°6. Está usted de acuerdo con la remuneración que percibe de acuerdo a las funciones realizadas.



Fuente: Encuesta 2015

Según los resultados observados en la gráfica, se evidencia que el 54 por ciento se encuentra en completamente de acuerdo, mientras el 30 por ciento se considera parcialmente de acuerdo al ítem, un 13 por ciento se presentó indeciso, y un 3 por ciento está parcialmente en desacuerdo. Partiendo de lo anteriormente descrito se entiende que los funcionarios están de acuerdo con un 54 por ciento, con la remuneración que percibe por las funciones realizadas. Pero otros estaban medianamente de acuerdo ya que con la inflación y la inestabilidad económica del país, tal situación hace que este porcentaje de personas no estar completamente satisfechos con la remuneración laboral.

La percepción que tengan los funcionarios sobre su remuneración y las funciones realizadas, y que haya un equilibrio entre estos elementos, es un factor fundamental para el desempeño laboral. En efecto, el trabajo decente ha tenido gran aceptación en el ámbito de las relaciones laborales, desde que la OIT lo

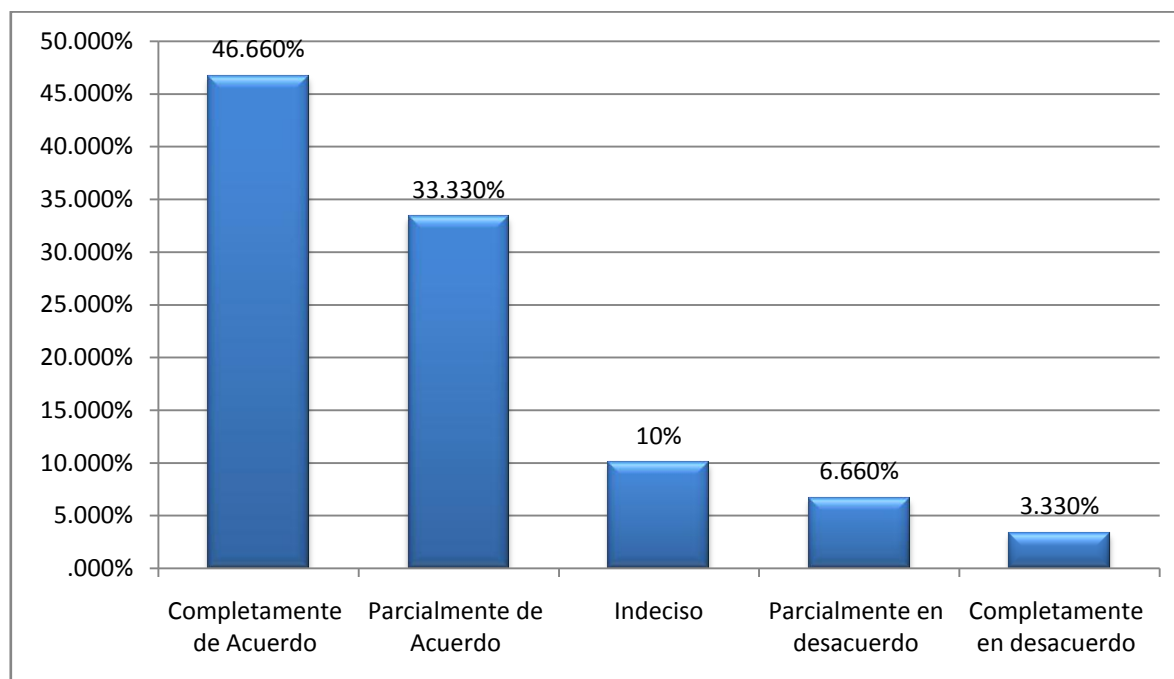
promulgara en 1999 bajo la definición de “un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y se cuenta con remuneración adecuada y protección social” (OIT, 2012 p.4).

En tal sentido, es de amplio valor la definición hecha por Juan Somavía, Director de la Organización Internacional del Trabajo en la Conferencia Internacional del Trabajo del año 1999, quien define el trabajo decente como un empleo de alta calidad signado por condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuente con una remuneración adecuada y protección social (OIT, 2001 p.15).

Como ha puesto de relieve Adorno (2005), el trabajo decente tiene como fin la incorporación de las masas de trabajadores precarios, dentro del circuito del salario. Esto implica, reimponer la monetización en las relaciones sociales, vía salario. Se trata pues, del impulso por construir, una nueva forma de integración del trabajo, al capital.

Por lo tanto, la satisfacción de los funcionarios con su remuneración es un elemento que sirve para diagnosticar la realidad sobre las condiciones favorables del desempeño laboral de la población objeto de estudio, que es uno de los objetivos de nuestra investigación.

Gráfico N°7. Está usted de acuerdo que la toma de decisiones, la limpieza (mantenimiento), el cumplimiento del horario, el orden administrativo, que influyen directamente en la eficiencia y eficacia del trabajo.



Fuente: Encuesta 2015

Al apreciar el gráfico, se observa que el mismo arrojó que el 47 por ciento está completamente de acuerdo, un 33 por ciento de los encuestados se encuentra parcialmente en de acuerdo, y un 10 por ciento halla indiferencia con el ítem, asimismo 7 por ciento de los encuestados se encuentra parcialmente en desacuerdo, y 3 por ciento completamente en desacuerdo.

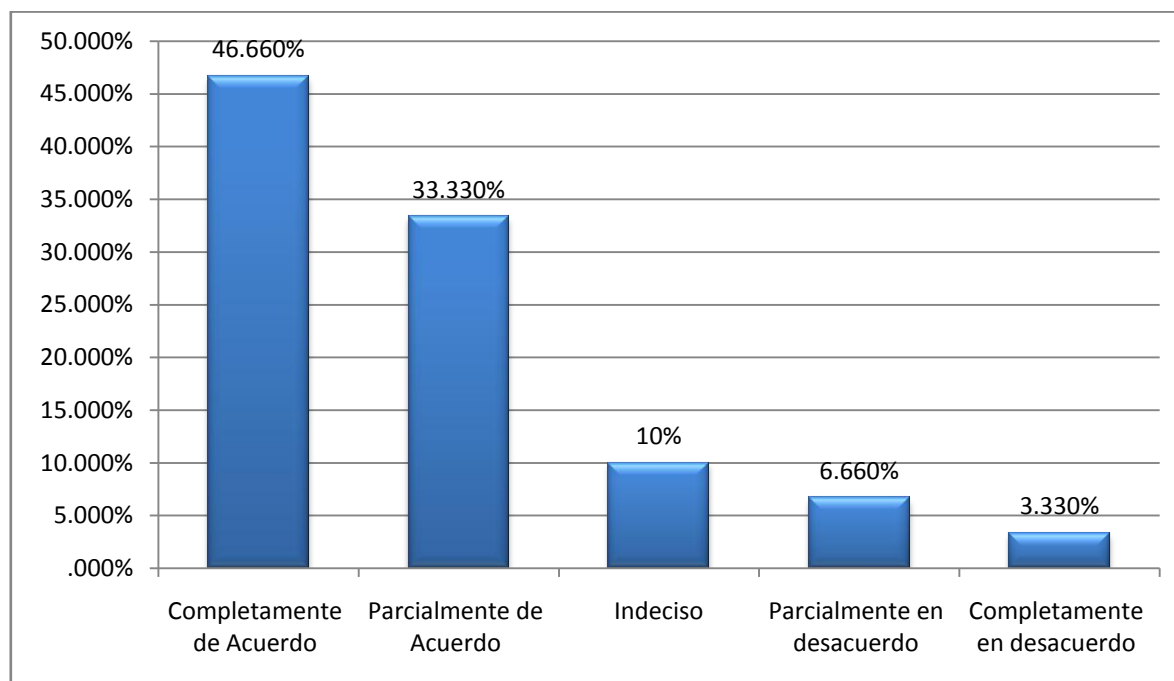
Se puede deducir que hay tomas de decisiones, en cuanto a la limpieza (mantenimiento), el cumplimiento del horario, el orden administrativo, en los que impera la obediencia a los superiores, se cumple lo ordenado, porque si no se considera subordinación de la cadena de mando. Entendiendo que si no se cumple por ejemplo el horario, esto influye en la eficiencia y eficacia del mismo, porque ese funcionario es indispensable para armar la plantilla del personal activo del día.

El aspecto que refleja la gráfica guarda relación con el concepto de las buenas prácticas laborales como parte de la noción de trabajado decente. De acuerdo a Rueda, Catry y Ruiz, (2005), se tiene que una buena práctica es toda experiencia que se guía por principios, objetivos y procedimientos adecuados, y/o pautas aconsejables, que se adecuan a una determinada perspectiva normativa o a un parámetro consensuado, así como también toda experiencia que ha arrojado resultados positivos, demostrando su eficacia y utilidad en un contexto concreto; se trata de reflejar ejemplos adecuados, y por tanto, modélicos y/o demostrativos en los distintos aspectos del trabajo y el empleo.

De allí que el mantenimiento del sitio de trabajo, el orden administrativo, condiciones laborales, el cumplimiento del horario por parte de los funcionarios policiales, contribuyen a la prestación de sus servicios con eficiencia y eficacia, y conforman buenas prácticas laborales que permiten la actualización del trabajo decente en la institución.

Por lo tanto, este enfoque se encuentra vinculado con uno de los objetivos de la investigación, en cuanto a que el mismo sirve para diagnosticar la realidad sobre las condiciones favorables del desempeño laboral de la población objeto de estudio.

Gráfico N°8. Siente seguridad y protección social para usted y su familia.



Fuente: Encuesta 2015

Se percibe en esta gráfica que el 47 por ciento está completamente de acuerdo, un 33 por ciento de los encuestados se encuentra parcialmente de acuerdo, y un 10 por ciento halla indiferencia con el ítem; asimismo un 7 por ciento de los encuestados se encuentra parcialmente en desacuerdo, y un 3 por ciento completamente en desacuerdo.

Se observa una clara tendencia en los resultados a que los funcionarios sienten seguridad y protección social para él y su familia, ya que un gran porcentaje está completamente de acuerdo con la seguridad que brinda la institución.

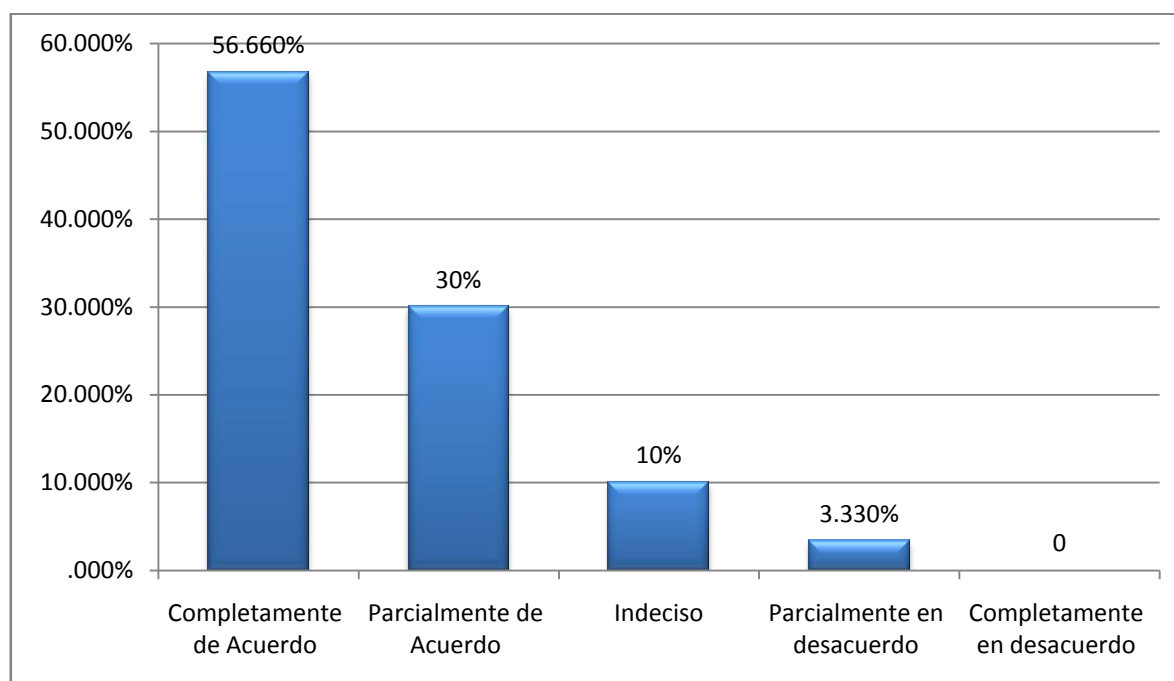
Es indudable que la percepción de la seguridad social contribuye con la noción de trabajo decente en la institución. El trabajo decente, resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar

de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas e igualdad de oportunidad y trato (OIT, 2012).

Al respecto, Ghai (2003), ha señalado que la idea de trabajo decente incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad.

De allí que el hecho de que la mayoría de la población encuestada sienta seguridad y protección social para él y su familia permite apostar por la idea de trabajo decente en la institución. Este aspecto permite materializar uno de los objetivos de la investigación, en cuanto a diagnosticar la realidad sobre las condiciones favorables del desempeño laboral de la población objeto de estudio.

Gráfico N°9. La institución le ofrece la posibilidad de cursar estudios que le permitan la actualización y mejor conocimiento de la actividad que realiza.



Fuente: Encuesta 2015

Según los resultados observados en la gráfica, se evidencia que el 57 por ciento se encuentra completamente de acuerdo, mientras el 30 por ciento se considera parcialmente de acuerdo al ítem, un 10 por ciento se presentó indeciso, y un 3 por ciento está parcialmente en desacuerdo.

Se puede entender por la pregunta que la institución le ofrece la posibilidad de cursar estudios que le permitan la actualización y mejor conocimiento de la actividad que realiza, que esto es un factor obligatorio para los ascensos en la carrera policial.

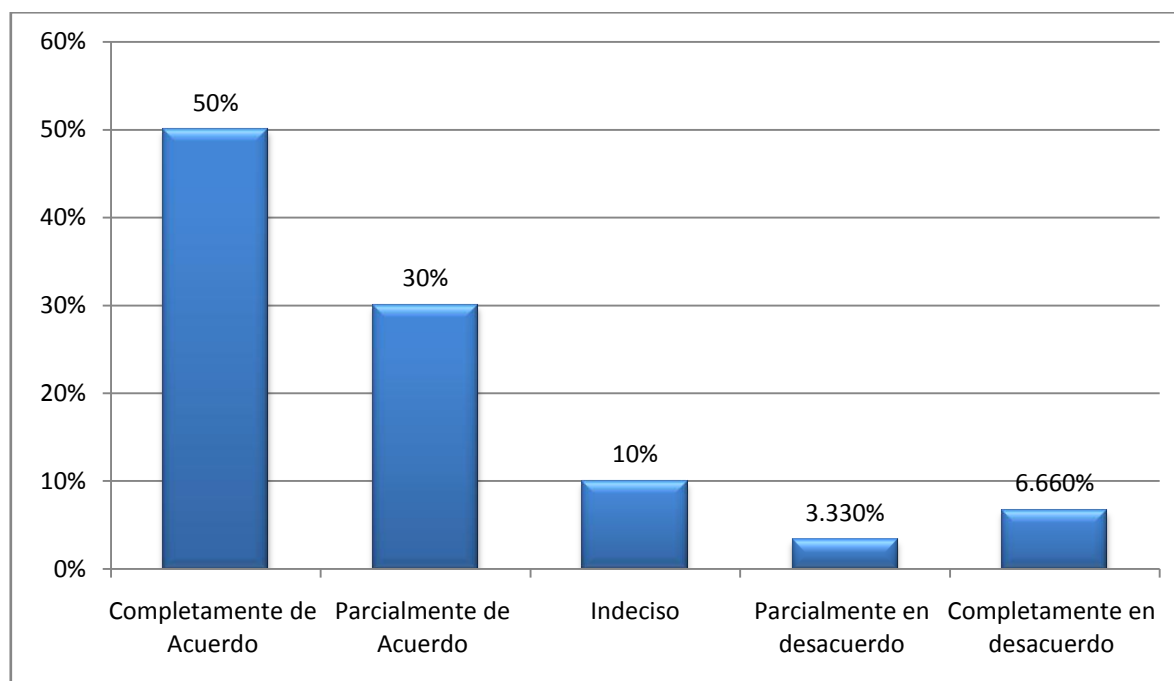
La formación y los estudios del personal es un factor determinante en la institución para que impere la noción de trabajo decente. Y en ello tiene un papel fundamental la gestión de recursos humanos, en el sentido de promover la

capacitación y los cursos para los funcionarios, y estimular para que participe el mayor número de funcionarios.

Y es indudable que esto forma parte de la gestión de recursos humanos, que como en opinión de Chiavenato, (2001, p.165), consiste en “planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, al mismo tiempo que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo”.

Por lo tanto, la gestión humana de la Policía Municipal de Valencia ha cumplido con esta formación, y este resultado va referido a uno de los objetivos de la investigación, en cuanto a identificar los procedimientos de formación y capacitación profesional utilizados por la gestión humana de esta institución, al destacar que en la misma se permite a los funcionarios cursar estudios que permiten la actualización y el mejor conocimiento de la actividad que realizan.

Gráfico N° 10. Se aprecia la habilidad personal en el trabajo.



Fuente: Encuesta 2015

Se percibe en esta gráfica que el 50 por ciento está completamente de acuerdo, un 30 por ciento de los encuestados se encuentra parcialmente de acuerdo, y un 10 por ciento halla indiferencia con el ítem, asimismo 3 por ciento de los encuestados se encuentra parcialmente en desacuerdo, y un 7 por ciento completamente en desacuerdo.

Considerando este valor positivo en el reconocimiento de gustos y las capacidades individuales, como elementos que caracterizan a la organización, se debe conceptualizar que la competencia relativa a las habilidades y capacidades de análisis del talento humano son parte de la consecución de los objetivos, sabiendo de la existencia de una visión global de la organización.

Al respecto, hay que resaltar en este punto el contenido ético o significación ética, como ha señalado Ermida, (2001), dado que promover un trabajo decente, supone la adopción clara de una posición valorativa íntimamente relacionada con

la dignidad de la persona humana. Hablar de Buenas Prácticas Laborales, es hablar de principios éticos. En estos tiempos modernos o posmodernos – como dirían algunos – ante la pérdida y/o ausencia de los grandes meta relatos, ante el desencanto generalizado, en medio de sociedades que se rigen por principios neoliberales, ante la desesperanza, y la alienación, podemos los seres humanos, tomar una nueva bandera de lucha, y soñar de nuevo con un mundo mejor. La dimensión laboral, no es la única en la vida de las personas, pero nadie duda de su importancia, y su trascendencia. Si logramos impactar aquí, positivamente, estaremos haciendo una contribución significativa en la vida de los sujetos, y eso impactará a su vez, en las familias y en el resto de la sociedad.

Por lo tanto, constituye un elemento fundamental de la institución apreciar la habilidad personal en el trabajo, como un valor esencial dentro del desempeño del mismo, lo cual es resaltado en la noción de trabajo decente. Ahora bien, las debilidades observadas en este aspecto, en cuanto al número de funcionarios que no están totalmente de acuerdo o en desacuerdo, propugna que se fortalezca ese aspecto en la organización.

De allí que este enfoque esté relacionado con uno de los objetivos de la investigación, relativo a diagnosticar la realidad sobre las condiciones favorables y/o adversas del desempeño laboral de la población, objeto de estudio.

Observación directa

La realización de este análisis se hace con el fin de obtener una visión clara del entorno de la organización en estudio, obtuvo una información clara de cómo están jerarquizadas las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas a las cuales se enfrenta la organización, para poder estimar el nivel de impacto que estas producen dentro de la organización y como repercuten en el funcionamiento de la misma, a fin de poder crear estrategias funcionales que permitan el desarrollo efectivo de ésta. La medición en este estudio se realizó evaluando a través de la observación y de un nivel de prioridad en la escala bajo, medio y alto, y se ponderó el nivel impacto de estos factores en el éxito y el bienestar de los funcionarios de la policial municipal de valencia, para sí determinar el trabajo decente en la institución.

Así mismo se identificaron hechos y situaciones resaltantes de la gestión de la policía municipal de valencia, principalmente la ausencia de modelos, técnicas, procedimientos, criterios y herramientas de planificación estratégica, así como también la ausencia de control y evaluación de las actividades de la organización, sumado al riesgo país, las cuales pueden ocasionar limitante a la organización, ya que para el trabajo que realizan los funcionarios es sumamente peligroso el riesgo país es imperante tomar en cuenta.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Se debe hacer notar, que el trabajo decente debe ser para todas las personas, en lo específico para lo que nos compete en esta investigación los funcionarios policiales municipales de Valencia, es en esta institución donde no influye únicamente el hecho de trabajar, derechos humanos y por ende los laborales. Con la investigación se observó las situaciones problemáticas con el ambiente de trabajo, esto a su vez se confirma en el hecho de que el cien por ciento de los encuestados refieren que en la institución existen problemas que puedan ser resueltos por el Director de la policía municipal. En este aspecto, se cumple uno de los objetivos de nuestra investigación diagnosticar la realidad sobre las condiciones favorables y/o adversas del desempeño laboral de la población, objeto de estudio.

De todo ello se pudo evidenciar en la investigación realizada que los funcionarios municipales policiales de Valencia, se encuentran en la actualidad con una necesario saber combinar en la proporción correcta tanto habilidades, como técnicas y capacitación personal, de manera general y específica; lo cual permitirá concebir una ideología para la gestión de recursos humanos y mejorar las habilidades y destrezas para así obtener conocimientos que se necesiten para alcanzar la excelencia laboral. En este punto, se logra uno de los objetivos de la investigación, dirigido a identificar los procedimientos de tipo metodológicos, técnicos, operativos y funcionales de formación y capacitación profesional, utilizados por la Gestión Humana de la Policía Municipal de Valencia.

Con fundamento en el diagnóstico sobre el estado actual del sistema, por otra parte están comprometidos con el desarrollo y habitantes de los funcionarios en la sociedad, para así obtener un estado de satisfacción entre los funcionarios, que le permita prosperidad, dado el gravísimo momento del bajo poder adquisitivo del país, que azota a la mayor parte de su población venezolana. De esta suerte, este aspecto permite demostrar uno de los objetivos de la investigación, dirigido a determinar los canales de diálogo social establecidos en la organización, contexto de estudio, para una comunicación efectiva.

RECOMENDACIONES

Al finalizar la presente investigación, debo considerar pertinente señalar algunas recomendaciones, las cuales se hacen necesarias para lograr el buen funcionamiento y mejor ambiente laboral.

- La creación de un manual de uso interno para todas las unidades o departamentos policiales, esto con el fin de así mejorar el clima laboral, el funcionamiento y organización de las mismas.
- La inducción a todos los funcionarios, ya que solo se quedan con la inducción de la escuela de policía de la institución y la UNES. Mi recomendación es implantar programas de adiestramiento permanente sobre las nuevas tendencias sobre la administración policial, a fin de adquirir los conocimientos necesarios en pro de mejorar el servicio prestado.
- Colocar un sistema en forma online, esto con el fin de obtener información rápida y veraz sobre la continuidad, para así tener las denuncias automatizadas y así lograr darle al usuario la seguridad jurídica respectiva a su caso.

- Contratar personal especializado en materia de informática, para que dicten cursos o talleres a los funcionarios de toda la dependencia policiales, con el fin de impartir conocimientos sobre el manejo del nuevo sistema automatizado.
- Mejorar la remuneración salarial, ya que los funcionarios sin bien se sienten medianamente satisfecho con la remuneración, es preciso mejorar e implantar un sistema de remuneración como premios por detenciones a personas solicitados por el Ministerio de Interior y Justicia.

LISTA DE REFERENCIAS

- Abramo, L. (1999). **La necesidad de nuevas formas de regulación en trabajo y empresa: entre dos Siglos**. Editores Nueva Sociedad.
- Adorno, T. (2005). **Dialéctica negativa**. Akala. Buenos Aires.
- Alonso, O. (1997). **Automatización y estrategia sindical**. Editorial Nueva Sociedad. Venezuela.
- Alvarado, D. (2010). **Lo decente en el trabajo: ¿Responsabilidad social, moral o política de la empresa?** Observatorio Laboral. Revista Venezolana. Vol.3.núm.5.
- Andrews, K. (1995). **Cros-functional team. Harvard Business**. Review: 73(6). 12-13. November-December. 1995.
- Antúñez, R. (2003). **¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol del mundo del trabajo**. Ediciones Herramienta. Argentina.
- Antúñez, R. (1997). **¿Adiós al trabajo?** Editorial Piedra Azul. Venezuela.
- Arias, F. (2006). **El proyecto de investigación. Guía para su elaboración**. 3era.edición. Editorial Episteme.
- Arias, F. y Heredia, V. (1999). **Administración de recursos humanos**. 5ta edición. Trillas. México.
- Balcázar, W. (2014). **Trabajo decente. Desafío de la política social en México**. Fundación Rafael Preciado Hernández. AC. México. Disponible: <http://www.pan.org.mx/wp-content/uploads/downloads/2014/11/554.pdf>. (Consulta: 2014 Mayo 05).
- BRÚ BAUTISTA, Enrique. GLOBALIZACIÓN Y TRABAJO DECENTE: UNA ESTRATEGIA PRODUCTIVA PARA MÁS Y MEJORES EMPLEOS. En la página WEB TRABAJO DECENTE (http://www.cpcecr.com/foro/ponencias/po_ebru.pdf). Fecha de recuperación: 06 de septiembre de 2007. Pág. 1, 2.
- Campero, G. (1999). **Las relaciones laborales en los noventa: cambios estructurales e impacto sobre los actores sociales**. En: Trabajo y empresa entre dos Siglos. Revista Nueva Sociedad. Venezuela.
- Camilo Hurtado (2007 p 54), quien en el trabajo de grado para optar al título de Magíster Scientiarum en Derecho Laboral y Administración del Trabajo. Universidad. Luz. Estado Zulia.

Castillo, Z. (2012). **Trabajo decente y tipos de relación laboral que reproducen condiciones de precarización en Venezuela.** Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. Decanato de Investigación y Postgrado. Extensos de Ponencias presentadas en las VI Jornadas de Investigación de URBE.

Castillo, Z. (2012). **Factores que propician la precarización del trabajo en Venezuela: entidades de trabajo y salario.** Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. Decanato de Investigación y Postgrado. Extensos de Ponencias presentadas en las VI Jornadas de Investigación de URBE.

Caldera Salcedo, O. (2009). Realizo un trabajo de investigación, para optar al título de Magíster en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas – Venezuela..

Código de buenas prácticas laborales sobre no discriminación para la administración central del Estado. 15-06-2006. Santiago de Chile. Disponible: www.semana.cl. (Consulta: 2014 Mayo 05).

Colectivo situaciones y MTD de Solano. (2002). **La hipótesis 891, más allá de los piquetes.** Tinta Limón. Buenos Aires.

Confederación de la producción y el comercio. (CPC, 2006). **Guía de buenas prácticas laborales sobre no discriminación en la empresa.** Santiago de Chile.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2012).

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999).

Convenio nùm.18. Peores formas de trabajo. Gaceta Oficial, 38093. Fecha, 14-06-2004.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Pacto de San José. Gaceta Oficial, 31.256. Fecha, 14-06-1977.

Coriat, B. (1995). Pensar al revés. **Trabajo y organización en la empresa japonesa.** Editores Siglo XXI. México.

Chiavenato, I. (2001). **Administración de recursos humanos.** 5ta. Edición. Santafé de Bogotá. Colombia.

De Carlos, C. (2011). **Escuela de management y el juramento ético profesional de sus egresados.** En: Revista Trend Management.Vol.13.nùm.4. Edición Especial. Mayo 2011. Santiago de Chile.

Delgado de Smith, Y. (2008). **La investigación social en proceso: ejercicios y respuestas.** 3era.Edición. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

- Delgado de Smith, Y. (2007). **Gestión de recursos humanos. Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico.** Universidad de Carabobo.
- Delgado de Smith, Y; Richter, J. (2003). **Gestión de recursos humanos y trabajo decente en el trabajo desde diversas miradas.** Edición Universidad Central de Venezuela y Universidad de Carabobo.
- Delgado de Smith, Y; Colombo, L. y Orfila, R. (2002). **Conduciendo la investigación. Editorial Panapo.** Caracas. Venezuela.
- Diverstein, A; Pascual, R. y Ghiotto, L. (2009). **Zapatismo, insurgencia y contrainsurgencia: la construcción de un nosotros revolucionario a través de la lucha comunitaria en Chiapas (2007-2009).** Ponencia en Congreso XXVII. ALAS. Buenos Aires. Argentina.
- Ermida, O. (2001). **Trabajo decente y formación profesional. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional.** nùm.151.pàg.11. Montevideo.
- Ermida, O. (1999). **Globalización y relaciones laborales.** Revista Venezolana de Gerencia. Año 4.nùm.9. Vicerrectorado Académico. Universidad del Zulia. Venezuela.
- Ferrara, F. (2003). **Más allá del corte de ruta, la lucha por una nueva subjetividad.** La Rosa Blindada. Buenos Aires.
- Ghai, D. (2005). **Decent work: universality and diversity, discussion.** Paper series. International Institute for Labor Studies. OIT. Ginebra.
- Ghai, D. (2003). **Trabajo decente: concepto e indicadores.** Revista Internacional del Trabajo. Vol.122. nùm.2. Pàgs.125-160. Junio 2003.
- Ghiotto, L. y Pascual, R. (2010). **Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva concepción del trabajo.** Revista Herramienta. Buenos Aires.
- Ghiotto, L. (2010). **Pensando el sindicato en contradicción: un estudio teórico del pasaje de las formas welfare al comando del capital-dinero.** Tesis de Maestría inédita.
- Granell, E; Garaway, D. y Malpica, C. (1997). **Managing culture for success: chalanges and opportunities in Venezuela.** Ediciones IESA. Caracas. Venezuela.
- Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2006). **Metodología de la investigación.** McGraw Hill. México.
- Herrera, A. Salas, A (2004). **Extrabajadores de PDVSA Trabajo Decente.** UC

- Hollaway, J; Matamoros, F. y Tischler, S. (2008). **Zapatismo, reflexión teórica y subjetividades emergentes**. Herramienta. Buenos Aires.
- Hollaway, J. (2002). **Cambiar el mundo sin tomar el poder, el significado de la revolución de hoy**. Herramienta. Buenos Aires.
- Hurtado, C. (2007). **El trabajo decente en Venezuela ante el fenómeno de la globalización**. Informe final de Trabajo de Grado para optar al título de Magister Scientiarum en Derecho Laboral y Administración del Trabajo. Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. División de Estudios para Graduados. Maracaibo. Venezuela.
- Hurtado, I. y Toro, J. (1999). **Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambios**. Editorial Episteme. Caracas.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (INAMUJERES, 2005). **Las mexicanas y el trabajo IV. Buenas prácticas de equidad y género en las empresas y en las instituciones públicas**. 1era.edición. Diciembre 2005. Pags.7y8. (Documento en línea). Disponible en: [org/newsite/images/cdr-documents/publicaciones/doc-57-Buenas prácticas.pdf](http://org/newsite/images/cdr-documents/publicaciones/doc-57-Buenas_practicas.pdf). (Consulta: 2014 Mayo 07)
- Ivancevich, J; Lorenzi, P; Skinner, S. y Crosby, P. (2000). **Gestión, calidad y competitividad**. 1era.edición. Irwin.Madrid. España.
- Izura, T. y Montesinos, B. (2010). **Concepto explicativo de la realidad laboral: trabajo decente**. (Documento en línea). Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/ejemplar?codigo=281.872>. (Consulta: 2014 Mayo 07).
- Klein, E. y Tockman, V. (2000). **La estratificación social, bajo tensión en la era de la globalización**. Revista de la CEPAL. núm.72.pàg.12.
- Machuca, J; Álvarez, M; García, S; Domínguez, M. Y Ruiz, A. (1997). **Dirección de operaciones**. Editorial McGraw Hill. España.
- Marín Boscán, F. (2008). **Consideraciones sobre los derechos fundamentales en el trabajo y su implicación en Venezuela**. Revista Laboral. Vol.14. núm. 3. Venezuela.
- Mark, C. (2002). **El capital**. Siglo XXI. Buenos Aires.
- Ojeda, E. (2002). **Recursos humanos para enfrentar los desafíos del Siglo XXI: el caso de Venezuela**. Revista FACES. Diciembre-Junio 2002. núm.12. Universidad de Carabobo. Venezuela.

- Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 2012). **Trabajo decente.** (Documento en línea). Disponible en: <http://ilo.org/global/topics/dcent-work/lang-es/index-htm>. (Consulta: 2014 Febrero 06).
- Organización Internacional del Traba. (OIT, 2010). **¿Qué es el trabajo decente?** (Documento en línea). Disponible en: <http://White.oit.org.pe/portal/especial.php?secCodigo=150> (COnsulta: 2014 Mayo 10).
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). **Pacto mundial para el empleo.** (Documento en línea). Disponible en: www.ilo.org/jobs_pact/lang-es/. (Consulta: 2014 Mayo 16).
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 2006). **Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica.** (Documento en línea). Disponible en: www.sammit-america.org/pubs/ilo_decnt_work_2006_sp.pdf. (Consulta: 2014 Marzo 10).
- Organización Internacional del Trabajo. (2002). **El mundo del trabajo.** Panorama Laboral. América Latina y el Caribe. (Documento en línea). Disponible en: www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_187550/lang.../index.htm. (Consulta: 2014 Junio 14).
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 2001). **Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.** (Documento en línea). Disponible en: www.aec.es centro conocimiento-prevención de riesgos laborales. (Consulta: 2014 Abril 16).
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 1999). **Trabajo decente.** Memoria del Director General. (Documento en línea). Disponible en: www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilcrep-i.htm. (Consulta: 2014 Junio 18).
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 1944). **Recomendaciones sobre el servicio del empleo.** (Documento en línea). Disponible en: www.ilo.org/dyn/Mormlex/es/?p=NORMLEXPUB: 12100: o: (Consulta: 2014 Julio 08)
- Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales. Gaceta Oficial.núm.2146, de fecha 22-01-1978.
- Postone, M. (2006). **Tiempo, trabajo y dominación social.** Marcial Pons. Barcelona. España.
- Ramírez, T. (1999). **Cómo hacer un proyecto de investigación.** Editorial Carhel-Caracas. Venezuela.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2000). **Administration.** 6ta.ediciòn. Pearson Education. México.

- Rodgers, G; Lee, E; Sweptson, L. Y Van Darcle, J. (2009). **La organización internacional del trabajo y la lucha por la justicia social, 1999-2009.** (Documento en línea). Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dcomm/publ/documents/article/wcms_105048.pdf. (Consulta: 2014 Julio 09)
- Rueda-Catry, M. y Vega, M. (2005). **Buenas prácticas laborales en las Américas.** OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Serie de Documentos de Trabajo.nùm.199.
- Sabino, C. (1992). **El proceso de investigación.** Editorial Panapo. Caracas. Venezuela.
- SAINZ MUÑOZ, Carlos. 2000. LOS TRABAJADORES Y LA CONSTITUCIÓN BOLIVARIANA. LITO JET, C.A. Caracas-Venezuela. Pág. 25.
- Saona, B. (2013). **Necesidad de aplicar al trabajo decente de forma efectiva una propuesta para Chile.** (Documento en línea). Disponible en: <http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/112234>. (Consulta: 2014 Julio 08).
- Somavà, J. (1999). **Conferencia internacional del trabajo.** (Documento en línea). Disponible en: www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilcrep-i.htm. (Consulta: 2014 Abril 07).
- Sotelo, A. (2003). **La reestructuración del mundo del trabajo.** Editorial Ítaca. México.
- Sotelo, A. (1999). **Globalización y precariedad en el trabajo.** Ediciones El Caballito. México.
- Tamayo-Tamayo, M. (2001). **Proceso de investigación científica.** Editorial. Limusa.
- Villanueva, C. (2007). **En busca de buenas prácticas laborales: aprendizaje extraído de 6 casos en empresas chilenas.** Consejo Asesor Presidencial, Trabajo y Equidad. Diciembre 2007.
- Weber, M. (1998). **Ética protestante y el espíritu del capitalismo.** Albor Libros. Madrid.
- Worlmad, G. (1999). **De las pirámides a las redes.** Montero, Cecilia; Alburquerque, Mario y Ensignia, Jaime. Trabajo y empresa: entre dos Siglos. Editores Nueva Sociedad. Venezuela.

ANEXOS

ANEXO A



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL
TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



Línea de Investigación: Relaciones del Trabajo.

EL TRABAJO DECENTE COMO REFERENTE DE VALOR PARA LAS PRÁCTICAS LABORALES DE LA POLICÍA MUNICIPAL DE VALENCIA

Policías Municipales de Valencia:

El presente instrumento de recolección de datos es un cuestionario que consta de diez (10) preguntas cerradas para conocer su realidad socio - laboral, condición social y económica así como la protección socio-laboral, condiciones de seguridad, de salud y bienestar actual lo cual arrojarán datos que permitirán analizar la situación socio – laboral en la policía municipal de valencia.

Para ello se le pide conteste a todas las interrogantes formuladas seleccionando una de las alternativas con una “x” o tilde para así poder manejar estadísticamente las respuestas

Sin más a que hacer referencia, agradeciendo su colaboración...

Omar Antonio Montero Rojas.

CUESTIONARIO

Instrucciones: - Lea cuidadosamente el cuestionario antes de responder las proposiciones descritas en las páginas siguientes. - Marque con una (x) en una de las casillas indicando las respuestas que se ajuste a su criterio. Se presentan cinco alternativas de respuestas siguientes:

Completamente de acuerdo 5

Parcialmente de acuerdo 4

Indeciso 3

Parcialmente en desacuerdo 2

Completamente en desacuerdo 1

1. Considera que existe la armonía y paz laboral entre los funcionarios policiales.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

2. Comparte la idea de que los funcionarios policiales efectúen un trabajo digno en las labores que le competen, desarrollando así sus habilidades y destrezas.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

3. Considera que si falla en su trabajo (desempeño laboral) hace quedar mal al resto de los funcionarios policiales.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

4. Toma sus propias decisiones para el buen manejo de sus funciones y se rige por órdenes del Jefe Directo.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

5. Considera que en la institución existen problemas que puedan ser resueltos por el Jefe Directo.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

6. Está usted de acuerdo con la remuneración que percibe de acuerdo a las funciones realizadas.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

7. Está usted de acuerdo que la toma de decisiones, la limpieza (Mantenimiento), el cumplimiento del horario, el orden administrativo, que influyen directamente en la eficiencia y eficacia del trabajo.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

8. Siente seguridad y protección social para usted y su familia.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

9. La institución le ofrece la posibilidad de cursar estudios que le permitan la actualización y mejor conocimiento de la actividad que realiza.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

10. Se aprecia la habilidad personal en el trabajo.

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

ANEXO B

CÁLCULO DE ALPHA DE CRONBACH

jun-15

TITULO:

Autor: Montero Omar

SUJETO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
ITEMS											TOTAL
1	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	46
2	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	40
3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	47
4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
6	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	42
7	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	44
8	2	2	4	5	4	5	2	2	2	2	30
9	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	44
10	3	5	5	5	4	4	3	3	3	3	38
11	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	42
12	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	44
13	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	46
14	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	41
15	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	45
16	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	45
17	4	1	5	4	4	5	4	4	4	4	39
18	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	45
19	3	5	4	4	5	5	3	3	3	3	38
20	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	45
21	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
22	4	5	3	5	2	3	4	4	4	4	38
23	3	5	4	5	3	4	3	3	3	3	36
24	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	41
25	5	5	4	5	2	4	4	5	5	5	44
26	5	5	3	3	1	5	5	5	5	5	42
27	4	5	2	5	4	5	5	4	4	4	42
28	5	4	4	3	4	4	2	2	5	1	34
29	4	5	3	3	4	1	1	1	5	1	28
30	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	43
TOTAL	131	124	109	136	113	129	124	124	132	124	1246

ANEXO C: CÁLCULOS DE CONFIABILIDAD

MEDIA	4,36667	4,13	3,63	4,53	3,77	4,3	4,13	4,13	4,4	4,13	41,533
D. EST.	0,80872	1,07	1	0,73	1,14	0,95	1,07	1,07	0,81	1,17	4,7687
VARIANZA	0,65402	1,15	1	0,53	1,29	0,91	1,15	1,15	0,66	1,36	22,74

9,8667

ALPHA = 0,6375 63,75% En este caso Alto Grado de Confiabilidad
Mientras más cerca de 1, Mayor es la Confiabilidad

N = 15 Número de Items
N -1 = 14 Número de Items -1 grado de libertad
St = 9,86667 Sumatoria de varianzas (Items)
S = 22,7402 Varianza

Se mide de (0 a 1): 0 - 0,50 No hay Confiabilidad
0,51 - 0,625 Regular Confiabilidad y 0,625 - 1 Alta Confiabilidad

Formula:

$$\text{ALPHA} = N/N-1 \cdot 1-St/S$$

